

2011



 **OMEGA**
ENERGY COLOMBIA

Informe de Sostenibilidad



ENTREVISTA CON EL PRESIDENTE > 006

MENSAJE DE LA VICEPRESIDENTA EJECUTIVA > 009

MENSAJE DEL PRESIDENTE DE LA ACP > 011

 SOBRE ESTE INFORME > 013

 01. PERFIL > 016

 02. GOBIERNO CORPORATIVO > 021

 03. NUESTRO ENTENDIMIENTO > 028

 DE LA SOSTENIBILIDAD

 Generar valor económico a los accionistas > 030

 Operar con los más altos estándares de salud y seguridad > 036

 Criterios de sostenibilidad en la cadena de abastecimiento > 051

 Gestión y mitigación de impactos ambientales > 055

 Relación responsable e inclusiva con la comunidad > 066

 Inversión social estratégica > 071

 Desarrollo y bienestar del talento humano > 078

 Innovación en energías renovables > 088

 04. TABLA GRI > 092



Omar Leal
Presidente Grupo Omega Energy

¿Por qué hacer este informe de sostenibilidad?

El Grupo Omega, por medio de sus políticas y procesos, asegura que todo su capital humano y recursos sean direccionados y desplegados dentro de los marcos legales, contractuales y regulatorios, garantizando de manera permanente que se cumplan los requisitos sociales, de calidad, ambientales, de seguridad y de salubridad, permitiendo que el desarrollo que promueve la industria petrolera sea compartido con la comunidad y entidades donde se realizan las actividades.

Esta es precisamente la imagen de la compañía que queremos transmitir con este informe. Queremos que nuestros grupos de interés nos reconozcan como una compañía transparente que hace las cosas bien tanto técnica como socialmente, protegiendo el medio ambiente y manteniendo buenas relaciones con la comunidad, con nuestros proveedores y con las entidades públicas respectivas.

¿Cuáles fueron los principales hitos de la organización en 2011?

De 2011, lo más destacable es el descubrimiento del pozo Corrales, localizado en la Cuenca Cordillera del bloque Buenavista. Este hecho ha cambiado la concepción del bloque y el posicionamiento de nuestras compañías en los diferentes sectores productivos de la industria, llevándonos a la creación de nuevas compañías con maquinarias y equipos propios destinados a la prestación de diversos servicios petroleros, al desarrollo y crecimiento de la unidad de minería, y a la decisión de expansión de nuestras inversiones en países estratégicos.

1. El presente informe no incluye estas empresas.

De este año también queremos resaltar la estructuración de proyectos pioneros de reducción de emisiones y venta de bonos de carbono, los estudios y certificación de reservas en curso con D&M, y la exitosa emisión de bonos de deuda en el mercado norteamericano con Interbolsa.

¿Cuáles son las perspectivas de Omega para 2012?

Los retos a corto plazo incluyen el desarrollo de los campos operados; la construcción, desarrollo y comercialización de gas natural; la emisión y comercialización de bonos de carbono; adquisición y desarrollo de nuevos activos, generación y comercialización de energía eléctrica; procesamiento y fraccionamiento de gas para comercialización de livianos; y la adquisición e incorporación de compañías.

Durante el año 2012, queremos consolidar nuestra presencia internacionalmente, seleccionando proyectos de Oil & Gas en otros países estratégicos que nos lleven al desarrollo y crecimiento de nuestros negocios. En Nigeria por ejemplo, estamos asociados a través de un vehículo societario constituido en dicho país, con una compañía local operadora de un campo de 10.000 hectáreas, es decir, 240 veces el área del bloque Buenavista, con el objetivo de desarrollar actividades off-shore de exploración y producción, y en donde esperamos iniciar con una producción estimada de 6.000 bopd.

En Paraguay, hemos identificado un país con un potencial de producir uno de los mejores shale gas y shale oil, por lo cual estamos asociados con una empresa local para explorar el bloque Hernandarias, el cual cuenta con un área de 1.850.000 hectáreas y cuenta con unas condiciones contractuales que favorecen 100% la inversión y la actividad petrolera.

¿Cuál es el diferencial de Omega en la industria?

La principal característica del Grupo, es la constante búsqueda de alternativas para realizar sus actividades de manera innovadora y eficiente. Como muestra de esto, está el éxito de obtuvimos en el pozo Corrales 3, el cual perforamos a 20 kms, llegamos a 9.300 pies a un costo de 4 millones de dólares, un costo relativamente bajo comparado con el incurrido por otras empresas perforando en pozos vecinos.

Nos distinguimos también por sostener alianzas con las mejores empresas de cada sector, propendiendo por desarrollar relaciones a largo plazo y proyectos de alta calidad y eficacia.

Para el 2012, queremos seguir posicionado al Grupo Omega no solo como una organización que opera de manera eficiente en términos económicos, enfocada en resultados y con la que muchos se quieren asociar, sino también, que hace las cosas bien, opera en armonía con el medio ambiente, y cumple con lo que se compromete.

¿Cómo está aportando Omega al desarrollo del país?

Por medio de la constitución o invitación de empresas extranjeras y nacionales, hemos logrado incorporarlas a la economía nacional para garantizar su participación en el desarrollo del sector de hidrocarburos en el país. Generamos empleos calificados y no calificados, contratamos mano de obra local y servicios de las áreas donde operamos, y traemos aportes innovadores para el desarrollo de la industria.

En cuanto a lo social, estamos comprometidos con el desarrollo de áreas en las que tengamos algún impacto por nuestras actividades. Para eso, contamos con un equipo íntegro de personal calificado con el cual evaluamos la situación y determinamos, en conjunto con las autoridades y entidades locales, las principales necesidades de dichas comunidades.

Todo esto con el fin de construir conjuntamente planes de colaboración que ayuden a suplir las necesidades identificadas y que generen crecimiento, desarrollo y progreso al sector.

¿Cómo está incursionando Omega en el mercado de los bonos de carbono?

Los bonos de carbono siempre nos han interesado. Primero, para ayudar al planeta, pues reconocemos que la quema de gas metano produce 23 veces más contaminación que una tonelada de CO2. Segundo, porque vemos en ello grandes oportunidades de negocio.

En este sentido, lo que empezó como un proceso de estructuración de un proyecto de generación de bonos de carbono por evitar quemar de gas en pozos de petróleo, resultó en el descubrimiento de gas en nuestros pozos, lo cual fue muy positivo porque ya no teníamos que buscar a terceros.

Bajo estos proyectos esperamos producir más de 100 millones de pies cúbicos de gas, de los cuales evitaremos su respectiva quema. Queremos construir un modelo de proyectos de bonos 'hecho en Colombia' que se pueda mostrar al mundo. Esto va a ser algo grande.

MENSAJE DE LA VICEPRESIDENTA EJECUTIVA

MENSAJE DE LA VICEPRESIDENTA EJECUTIVA



Sofía Santodomingo
Vicepresidenta Ejecutiva

OMEGA ENERGY: UN GRAN EQUIPO, UN GRAN COMPROMISO

En este, nuestro primer informe de sostenibilidad, validamos la creación y el reconocimiento de nuestra mejor estrategia para enfrentar los desafíos de un mundo cada vez más globalizado, materializando en él nuestro espíritu de convertirnos a corto plazo en líderes destacados en la industria de Oil & Gas, por ser abanderados de nuestras políticas de desarrollo sostenible.

Estamos convencidos de ser un motor importante en el desarrollo de las regiones donde operamos, liderando estrategias a largo plazo con las comunidades y siendo parte eficiente en la búsqueda de soluciones. De esta manera, le damos el mayor protagonismo a la calidad de vida de nuestros empleados y trabajamos en conjunto con el Estado por el beneficio de nuestra sociedad.

En Omega trabajamos con y por la energía, pues nos apasiona la forma en como ésta interactúa con el desarrollo y crecimiento de los individuos, al ser parte integral de su entorno. Por ello, nuestro compromiso es minimizar los impactos ambientales; reducir los índices de accidentalidad; integrar verticalmente nuestros procesos, los cuales están orientados en términos de costos, eficiencia y calidad; y reducir los riesgos operacionales, transmitiendo confianza al inversionista a través de nuestra mejor estrategia. Lo anterior se evidencia en estados financieros auditados y en campañas exploratorias y operacionales que tienen como base un análisis de riesgos eficiente. Pero sobre todo, hacemos bien las cosas porque creemos en nuestro futuro.

MENSAJE DEL PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA DEL PETRÓLEO



MENSAJE DEL PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA DEL PETRÓLEO

Sobre la sostenibilidad del sector de hidrocarburos en el país

El sector minero-energético se ha convertido en uno de los motores más importantes de la economía del país, y en especial, la actividad petrolera le brinda al país una excelente oportunidad para acelerar su desarrollo económico y social.

Gracias a una acertada política petrolera, a las decisiones estratégicas de las instituciones gubernamentales y a la buena gestión de las empresas, en 2011 este sector invirtió más de 5.000 millones de dólares de capital extranjero, se perforaron 126 pozos exploratorios (el 87% fueron perforados por empresas privadas) y se logró una producción de 915.263 barriles diarios de petróleo en promedio anual.

Por su parte, las exportaciones de petróleo y sus derivados sumaron 27.954 millones dólares en el 2011, alcanzando una participación del 49% de las exportaciones totales del país y el nivel más alto registrado en los últimos 20 años.

En cuanto a renta estatal, el 81% de la utilidad bruta de cada barril producido es para el Estado y el 19% restante es para las empresas inversionistas. Cerca del 14% de los ingresos corrientes del Gobierno Central (año gravable 2010) provienen de la actividad petrolera, adicional a los ingresos que reciben las regiones y municipios por concepto de regalías. La ACP estima que para el año gravable 2011, el 24% de los ingresos corrientes corresponden a la industria petrolera.

Con certeza podemos afirmar que las condiciones normativas y contractuales han permitido impulsar esta industria y con ella el desarrollo económico y social de las regiones donde opera. Sin embargo, hay nuevas expectativas y metas, las cuales generan importantes retos en el largo plazo.

Para prolongar y mantener el éxito de la industria de hidrocarburos, se hace necesario contar con una buena gestión del Estado, que se traduce, entre otros, en tener una estabilidad en las reglas del juego, lo que atraerá mayor inversión extranjera, y con ella nuevas actividades de exploración y desarrollo de yacimientos petroleros. Pero los retos no recaen únicamente sobre el Estado, las



Alejandro Martínez,
Presidente ACP

empresas juegan un rol trascendental para su cumplimiento.

El sector requiere de empresas con un buen desempeño social, que implementen mejores prácticas de relacionamiento con las comunidades, generen confianza, apoyen el progreso en su entorno social, y realicen sus operaciones con un manejo ambiental respetuoso del entorno físico.

Este panorama es viable en la medida en que se fortalezca el modelo tripartito entre la industria petrolera, las autoridades gubernamentales y las comunidades, y que sin pretender remplazar al Estado, las compañías apoyen el fortalecimiento de las tradiciones, la cultura, las vocaciones regionales, las necesidades locales y las condiciones de gobernabilidad presentes en el área de sus operaciones.

El sector ha estado comprometido, a través de su gremio, en la identificación y documentación de las mejores prácticas de gestión social, estando siempre a la vanguardia del sector empresarial en esta materia. Esto permite afirmar que los más de \$233 mil millones de pesos que el sector invierte anualmente en sus programas de gestión comunitaria generan un impacto social muy positivo.

Entender la sostenibilidad nos ha llevado a examinarnos por dentro, conocer nuestras fortalezas y debilidades, y sobre todo, nos ha permitido mirar hacia adelante y analizar los riesgos y oportunidades del negocio.

SOBRE ESTE INFORME

SOBRE ESTE INFORME

En nuestro primer informe de sostenibilidad consolidamos los resultados de este proceso de concerns mejor, y por eso, ocupamos varias páginas describiendo lo que hacemos y lo que somos, para luego contar cómo nuestros colaboradores están aterrizando la sostenibilidad en sus actividades diarias y, por último, cómo se está transmitiendo ese mensaje a nuestra cadena de valor y a las comunidades de las zonas de influencia.

Periodo El presente informe cubre las operaciones y actividades desarrolladas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011.

Alcance El presente informe cubre las operaciones de las siguientes empresas de petróleo y gas:

Omega Energy International SA (OEI) Panamá y su filial Omega Energy Colombia (OEC) Colombia

Petroleum Equipment International Ltda (PEI) Colombia

Pegasus Blending International (PBI) Colombia

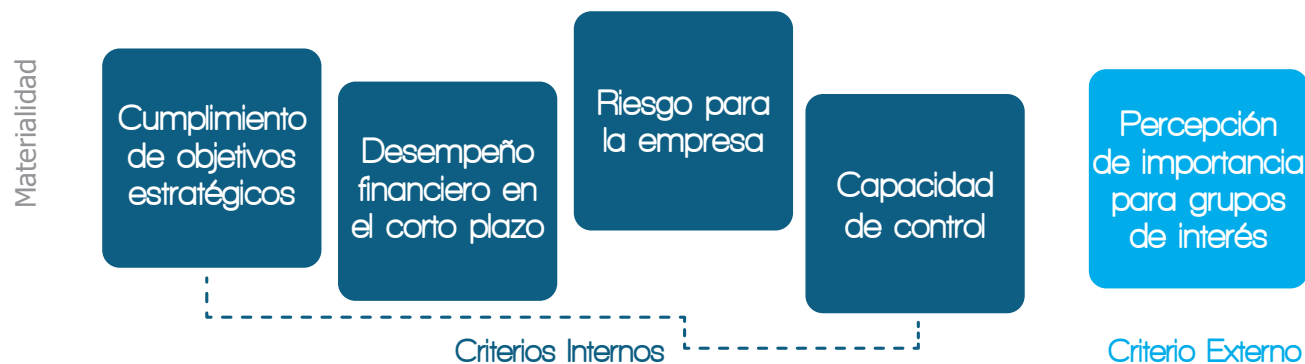
Materialidad

Este informe sigue los lineamientos del Global Reporting Initiative en su versión G3.1, para reportar sobre nuestra gestión.

Para identificar los principales asuntos a informar, el grupo directivo de Omega, PEI y PBI se basó en un estudio de referenciación externo, el cual presentó las principales tendencias y las mejores prácticas de la industria de hidrocarburos en los ámbitos nacional e internacional. El estudio también comprendió las principales normas y estándares de sostenibilidad generales y específicas para el sector.

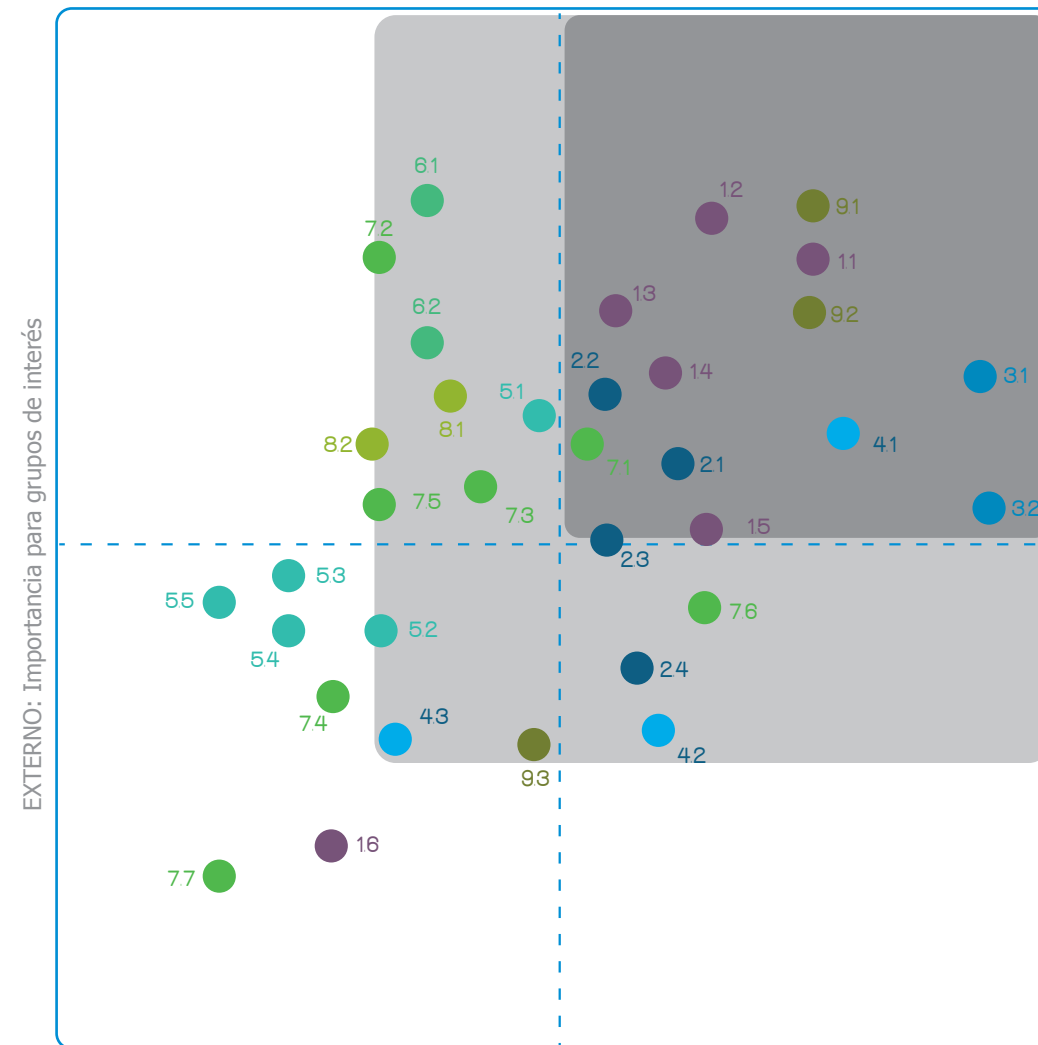
Con base en este ejercicio y complementado con los asuntos identificados por el borrador del Suplemento Sectorial de Petróleo y Gas de GRI, se realizó un test de materialidad para identificar la relevancia de estos asuntos para la empresa. Este test se aplicó a los directivos de las diferentes áreas de la organización: planeación, operaciones, financiera, comercial, nuevos negocios, HSEQ, entre otros.

Así, cada uno de los asuntos listados se analizó a la luz de los siguientes criterios:



Esta información se cruzó, obteniendo la siguiente matriz, que permitió priorizar los asuntos más materiales:

- **GESTIÓN AMBIENTAL**
 - 11 Sistema de gestión del agua
 - 12 Sistema de gestión ambiental
 - 13 Programa de reducción de emisiones
 - 14 Residuos
 - 15 Eficiencia Energética
 - 16 Construcción sostenible
- **CADENA DE VALOR**
 - 21 Estándares ambientales para contratistas
 - 22 Estándares sociales para contratistas
 - 23 Compras locales
 - 24 Desarrollo de proveedores
- **SALUD Y SEGURIDAD**
 - 31 Plan de acción de desastres
 - 32 Sistema de gestión de salud y seguridad
- **RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**
 - 41 Sistema de relacionamiento con comunidad local
 - 42 Fortalecimiento institucional local
 - 43 Minorías étnicas
- **INVERSIÓN SOCIAL**
 - 51 Inversión social estratégica
 - 52 Alianzas público-privadas
 - 53 Programas de educación
 - 54 Programas de cultura
 - 55 Inversión en infraestructura
- **DERECHOS HUMANOS**
 - 61 Manejo de fuerzas de seguridad
 - 62 Iniciativas para promover los DDHH en las comunidades y la cadena de valor
- **TALENTO HUMANO**
 - 71 Programas de bienestar para colaboradores
 - 72 Condiciones laborales dignas
 - 73 Capacitación de mano de obra local para la industria
 - 74 Inclusión y diversidad
 - 75 Derechos de asociación y negociación colectiva
 - 76 Procesos transparentes de selección y retención de talento
 - 77 Programa de voluntariado corporativo



- **INNOVACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE**
 - 81 Energías renovables limpias
 - 82 Tecnologías alternativas
- **GOBIERNO CORPORATIVO**
 - 91 Lucha anticorrupción
 - 92 Código de conducta y ética
 - 93 Canales de denuncia de irregularidades



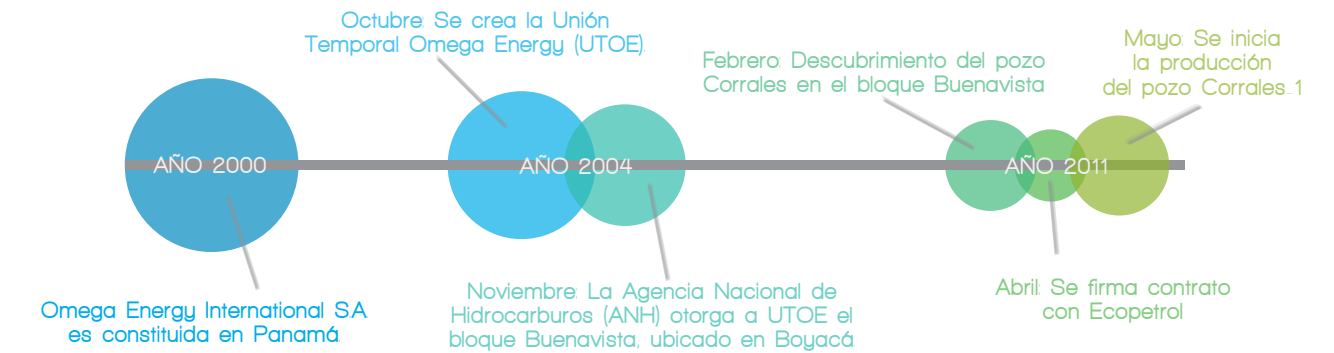
PERAL

PERAL

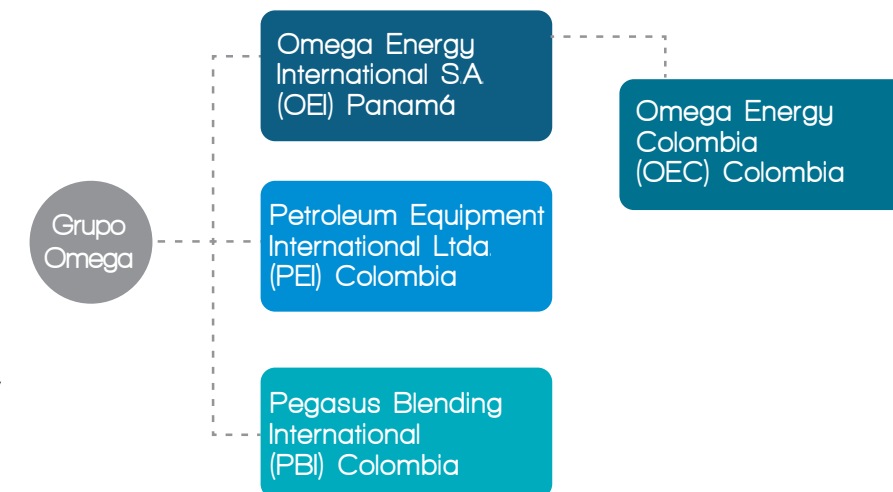
Perfil

Omega Energy International, Petroleum Equipment International y Pegasus Blending International son tres empresas del sector de hidrocarburos, 100% de capital privado, fundadas por la familia Leal, sus principales accionistas. En 2011 estas empresas iniciaron un proceso de consolidación en el grupo empresarial Omega.

HISTORIA >



LAS EMPRESAS >



Fuente: Elaboración área legal
Gráfico 1. Organigrama²

2.El grupo de empresas Omega terminará su proceso de consolidación en 2012. Para el fin de este informe, hablaremos del grupo de empresas o de las empresas del grupo al referirnos a PEI, OMEGA y PBI.

Petroleum Equipment International >>

Petroleum Equipment International S.A.S (PEI), ha estado vinculada a la actividad de servicios petroleros, exploración y producción de hidrocarburos en Colombia desde 1990 y ha tenido presencia activa en todas las principales cuencas productoras de hidrocarburos del país incluidas: Llanos, Medio y Alto Magdalena, Catatumbo y Putumayo. Recientemente PEI ha realizado un importante hallazgo en la cuenca Cordillera, el cual tiene el potencial de convertir un área previamente no desarrollada en una significativa área de desarrollo de petróleo y gas. PEI es miembro activo de la Unión Temporal Omega Energy, operadora del bloque Buenavista.

Pegasus Blending International >>

Pegasus Blending International S.A.S. es una empresa dedicada al procesamiento de gases condensados y comercialización de los derivados, así como la producción de combustibles para uso industrial. Basada en su experiencia, presta servicios de construcción, montaje y operación de plantas de procesamiento de gas y asesoría en su diseño. En la actualidad, PBI opera en dos bloques, La Punta y Buenavista, y en Colombia cuenta con 13 empleados.

Omega Energy International >>

Omega Energy International S.A. es una compañía de exploración y explotación de todo tipo de minerales e hidrocarburos y es operadora del bloque Llanos 21 adjudicado por la ANH. La sucursal en Colombia, Omega Energy Colombia, aloja la mayor parte de las actividades de soporte y centraliza el management de las demás entidades, siendo ampliamente reconocida en el ámbito nacional. Actualmente cuenta con 69 empleados y busca posicionarse en mercados externos como Estados Unidos, Centro y Suramérica y África. Es miembro activo de la Unión Temporal Omega, operadora del bloque La Punta.

Estas empresas, son regidas bajo el mismo gobierno corporativo y comparten las áreas encargadas de las actividades de soporte: financiera, recursos humanos, compras, infraestructura, tecnología, HSEQ, planeación y control.

Omega Energy Colombia >>

Misión

Somos una empresa colombiana dedicada a la exploración y la producción de hidrocarburos. Emprendemos negocios hacia la generación de mayor valor para nuestros socios, nuestra organización y el país. Aplicamos altos estándares en la estructuración del portafolio de inversiones de la empresa, ofreciendo confiabilidad a nuestros socios. Operamos con criterio de desarrollo sostenible y máxima rentabilidad.

Visión

Ser una empresa líder en diez años en exploración y producción de hidrocarburos en los ámbitos nacional e internacional, mediante la conversión del portafolio de negocios en activos de producción. Operar directamente los campos petroleros donde se tenga participación. Contar con talento humano competente, satisfecho y comprometido con el mejoramiento continuo de la organización.

ASSAY 2021



Producir para ganar



Lograr costos competitivos



Fortalecer la empresa



Trabajar en equipo



Principales Proyectos de Oil & Gas

Omega Energy Colombia y PEI tienen intereses económicos en siete bloques de exploración y producción (E&P), de los cuales tres son operadores y sobre los cuales se enfoca este reporte: Buenavista, el único bloque que en la actualidad se encuentra en producción, y Llanos 21 y Llanos 33, en etapa de exploración. En el caso del bloque La Punta, Omega Energy, como miembro de la Unión Temporal Omega, tiene un interés económico importante, a través de la prestación de servicios técnicos a Vetra, operador de este bloque.

| Bloque | Operador | Socios | Estatus |
|------------|--|--|-------------|
| Buenavista | PEI - Tecnicontrol Unión Temporal Omega Energy (UTOE) | Pegasus / Xandoro | Producción |
| Llanos 21 | Omega Energy Colombia | Quetzal / Brownstone | Exploración |
| Llanos 33 | Omega Energy Colombia | P1 / Surocco | Exploración |
| La Punta | Ecopetrol (P1 - Unión Temporal Omega (UTO)) | Ecopetrol / Vetra Petromagdalena / P1 | Producción |
| La Paloma | APEX | Petrolatina | Producción |
| Midas | Petrolatina | Petrolatina / Trayectoria | Producción |

En cuanto a PBI, sus operaciones están centradas en dos de los principales bloques: Buenavista y La Punta. Si bien Omega Energy Colombia tiene intereses sobre este último, la operación de exploración y producción (E&P) de petróleo está a cargo de la Unión Temporal Omega, conformada por P1 y Omega Energy Colombia.

Fuente: GOE ANH
Tabla 1. Principales negocios

Mapa >>



Principales Productos

Los principales productos ofrecidos por estas tres empresas son los siguientes:



Gestión de socios para las actividades de E&P

Omega Energy Colombia y PEI forman parte de diferentes Joint Operating Agreements o contratos de operación conjunta de E&P de petróleo con diferentes empresas de hidrocarburos en el país. El propósito de estos acuerdos es establecer los derechos y las obligaciones de las partes con respecto a las operaciones incluyendo la exploración conjunta, evaluación, desarrollo, producción y disposición de los hidrocarburos de las áreas establecidas. En cuatro de los siete bloques, La Rompida, La Paloma, Midas y La Punta, en donde las dos empresas son parte de estos acuerdos pero no son las encargadas de operar el proyecto, se aseguran de incluir en el acuerdo que las prácticas de HSEQ y responsabilidad social.

Marcos y certificaciones

En 2011 Omega Energy Colombia mantuvo la triple certificación en las normas OHSAS 18001, ISO 9001, e ISO 14001. Este logro se obtuvo con el sistema de gestión integral propio de la compañía, a diferencia del año anterior cuando fue conseguido con el sistema de la compañía operadora asociada (TC OIL).



GOBIERNO CORPORATIVO



OMEGA

ENERGY COLOMBIA

El Grupo Omega reconoce la importancia de implementar las mejores prácticas de gobierno corporativo, así como la adopción de principios de transparencia y comportamiento ético de tal manera que garanticen relaciones de confianza entre la compañía y sus grupos de interés.

Por esta razón, durante 2011 se pusieron en marcha mecanismos que establecen procesos adecuados para la toma de decisiones, armonizan la conducta de los empleados y aseguran el cumplimiento del compromiso adquirido con el respeto por los derechos humanos.

Operación de la Junta

Los miembros de las juntas de las empresas cubiertas por este informe son, principalmente, los accionistas y empleados de las mismas. El presidente de la junta tiene un cargo ejecutivo, que varía según la junta. Las juntas de estas empresas se apoyan en un comité gerencial semanal. En este comité, al que asisten solo los gerentes, se exponen todos los temas relevantes para cada área, se asignan tareas y se hace una revisión de los asuntos pendientes. Estas reuniones han resultado ser muy efectivas para que todas las gerencias estén alineadas y enteradas de los temas más importantes para la organización.

Comportamiento ético

En la actualidad Omega Energy, PBI y PEI disponen de un Reglamento Interno del Trabajo que establece el comportamiento requerido dentro de las empresas. Este reglamento abarca temas como los horarios, el procedimiento para el escalamiento de asuntos éticos, las sanciones disciplinarias en caso de faltas y la posición de las empresas frente a asuntos relacionados con los derechos humanos.

Respeto por los derechos humanos

El Grupo Omega protege y respeta los derechos humanos guiados por los principios expresados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El apoyo a estos principios se ve reflejado en las políticas y acciones con respecto a los empleados, proveedores y contratistas, y en nuestra relación con la comunidad y el gobierno.

El respeto por los derechos humanos en el lugar de trabajo se enmarca en el Reglamento Interno del Trabajo, en donde se establece cero tolerancia a la discriminación y al acoso, y se precisan las condiciones para asegurar un trabajo seguro y que la cultura organizacional se oriente hacia el comportamiento ético.

De igual manera, el Grupo Omega promueve los derechos humanos en su cadena de abastecimiento, mediante el fomento de altos estándares de salud y seguridad, y de acciones basadas en el respeto y la conducta ética. También se asegura de no incurrir en violación, directa o indirecta, de las leyes nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo infantil y el trabajo forzado en la cadena de valor.

En las comunidades de influencia se respetan las costumbres y las prácticas culturales, y se garantiza que sus miembros sean escuchados y participen de manera activa en el ciclo de socialización de los proyectos.

Rendición de cuentas

El ejercicio de este informe se llevó a cabo como parte de un objetivo más amplio que es el de lograr una mayor transparencia en la comunicación, a fin de facilitar la relación con nuestros grupos de interés.

Para alinear los principios éticos a la rendición de cuentas y a los procesos de toma de decisiones, se aspira en los próximos años revisar y adherirnos a marcos internacionales y desarrollar nuestro código de conducta.

Comunicaciones estratégicas

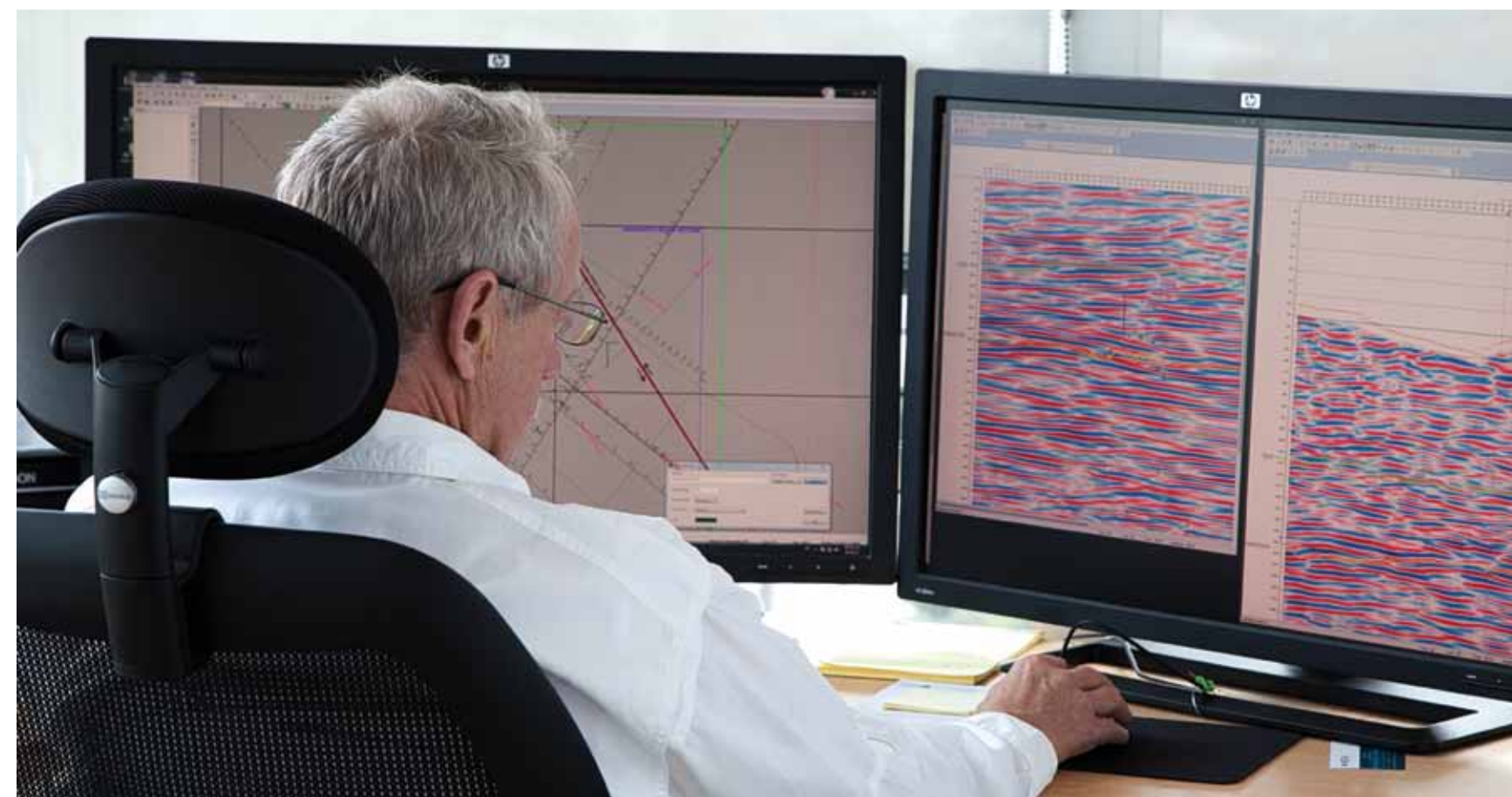
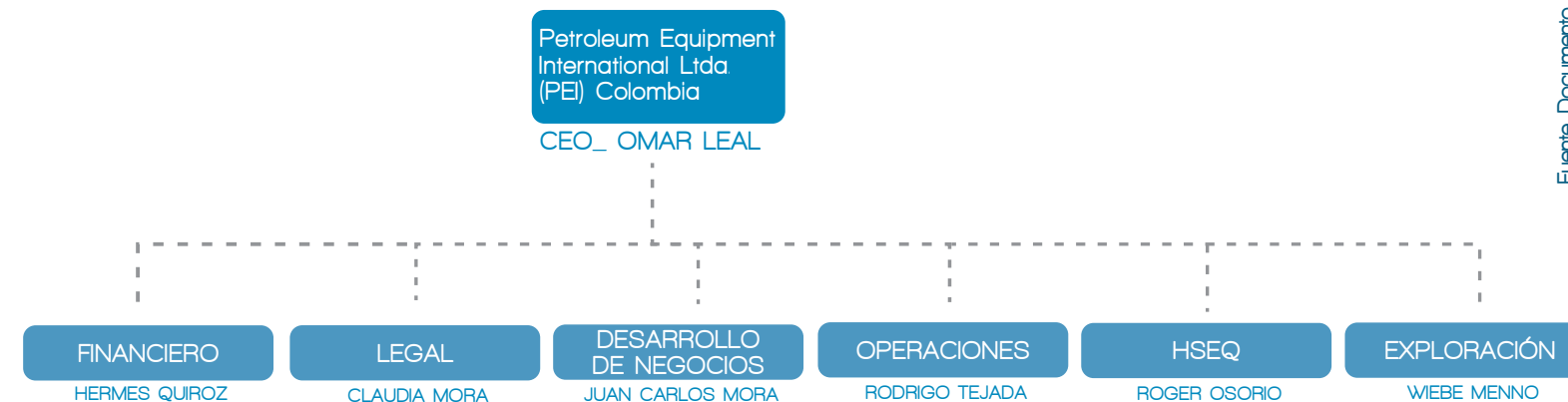
Buscamos construir y mantener relaciones cordiales y fluidas con todos nuestros grupos de interés y capitalizar todas las oportunidades para enviarles mensajes veraces, coherentes y pertinentes, que contribuyan al logro de nuestros objetivos estratégicos.

Estamos convencidos que esto se logrará comunicándonos con claridad y tendiendo puentes donde sea posible. Para ello, pretendemos desarrollar un plan de comunicaciones estratégicas que transmita nuestras metas empresariales; nuestras responsabilidades ante accionistas, empleados, autoridades gubernamentales, proveedores y comunidad; y que destaque nuestros principios de integridad, ética y transparencia a la hora de hacer negocios.

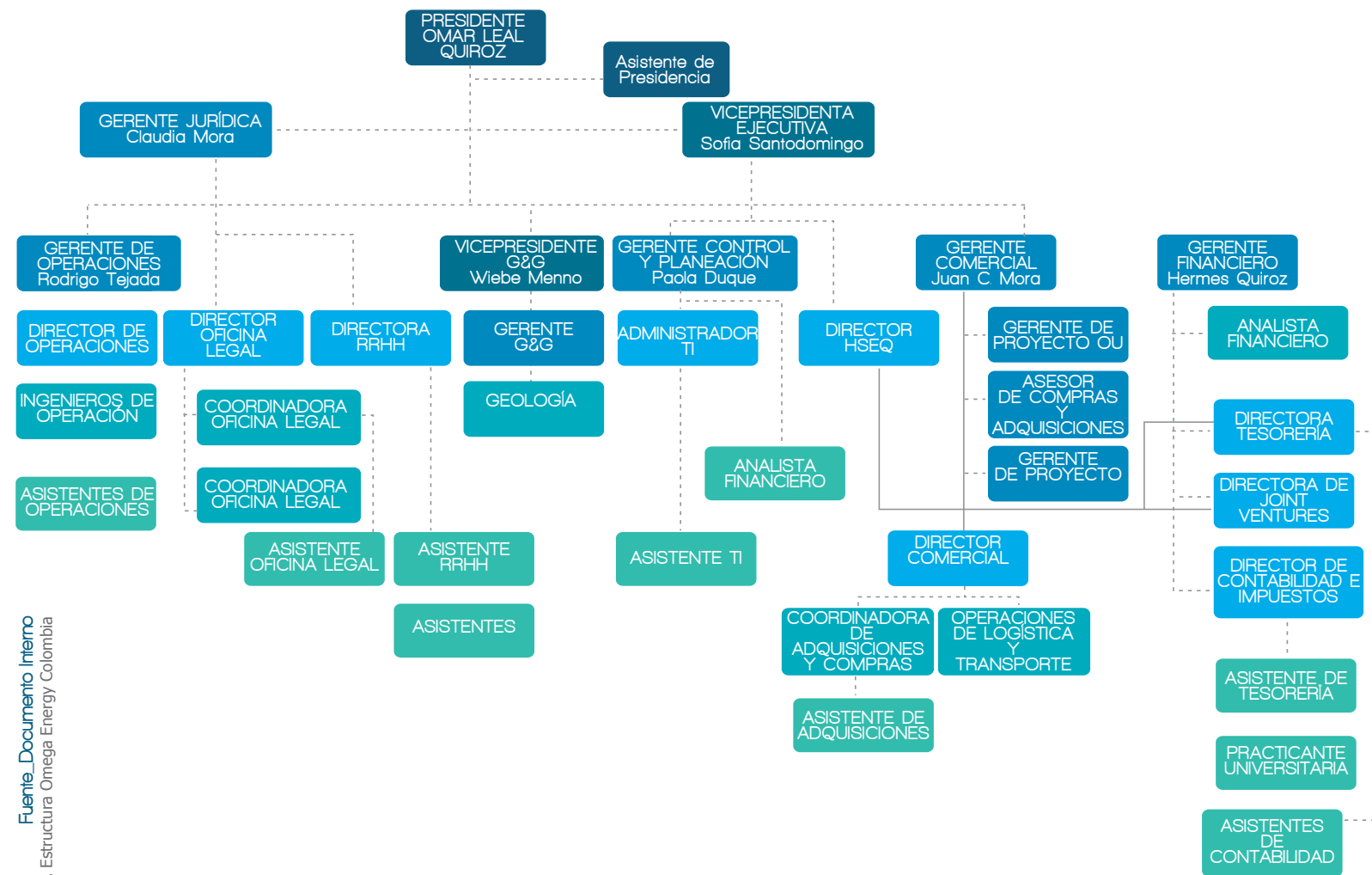
Este plan estará coordinado por los más altos ejecutivos del Grupo, quienes definirán y encabezarán la estrategia comunicativa al trazar el rumbo de la organización.

Estructura Organizacional

Organigrama Petroleum Equipment International >>



Organigrama Omega Energy Colombia >>



Fuente: Documento Interno
Gráfico 4. Estructura Omega Energy Colombia



Organigrama Pegasus Blending International >>



Fuente: PBI
Gráfico 5. Organigrama de PBI



NUESTRO ENTENDIMIENTO DE LA SOSTENIBILIDAD

Este informe se ha estructurado por desafíos, es decir, aquellos temas que Omega considera relevantes para su desempeño en sostenibilidad:

- Generar valor económico a los accionistas
- Operar con los más altos estándares de salud y seguridad
- Criterios de sostenibilidad en la cadena de abastecimiento
- Gestión y mitigación de impactos ambientales
- Relación responsable e inclusiva con la comunidad
- Inversión social estratégica
- Desarrollo y bienestar del talento humano
- Innovación en energías renovables

Estos desafíos, a su vez, se dividen en asuntos, que son temas puntuales que la compañía gestiona en el marco de la sostenibilidad por medio de políticas, procedimientos, programas o iniciativas.

En cada asunto se recogen los avances de 2011, pero también los retos para los años por venir.

GENERAR VALOR
ECONÓMICO A
LOS ACCIONISTAS

**GENERAR VALOR
ECONÓMICO,
OPERANDO NUESTRAS EMPRESAS
CON CRITERIOS
DE EFICIENCIA, PRODUCTIVIDAD,
Y TRANSPARENCIA
PARA ALCANZAR UN
RENDIMIENTO ADECUADO
A LA INVERSIÓN
DE NUESTROS ACCIONISTAS.**

NOSOTROS HEMOS_>

Operado con un excelente desempeño económico

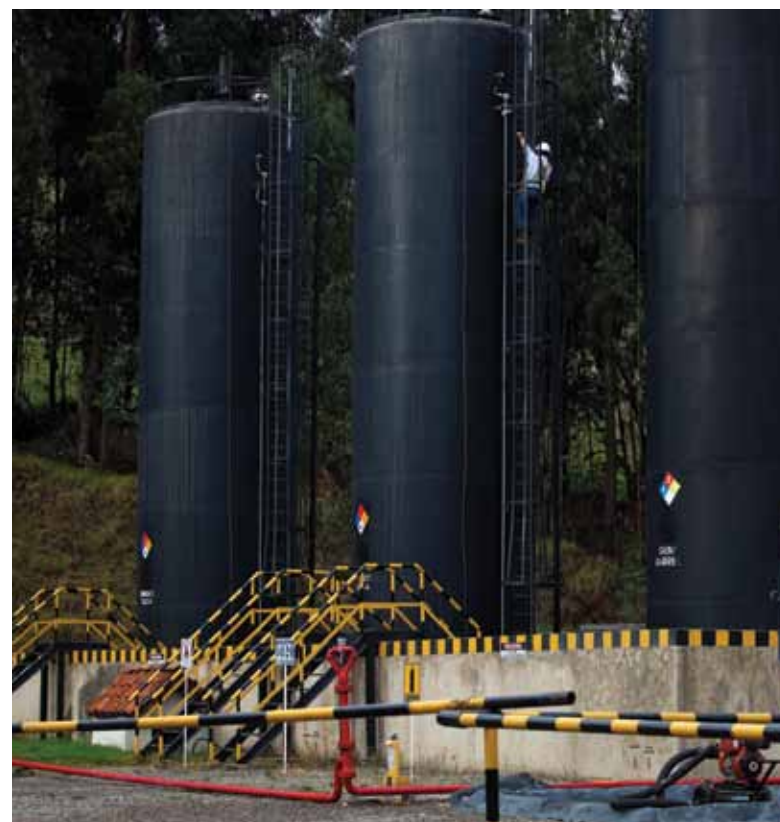
Durante el año 2011, el Grupo Omega inició un proceso de expansión con inversiones en empresas relacionadas con la industria, la formalización y recertificación de procesos, la creación de una plataforma de información y reporte de los principales indicadores de gestión, y la identificación de asuntos materiales por grupo de interés, como un primer paso para integrar la sostenibilidad en las actividades de las empresas.

Desempeño Financiero

La Gerencia Financiera de Omega Energy Colombia es la encargada de los procesos contables, tributarios, y de tesorería. Esta gerencia cuenta con el apoyo de la Gerencia de Planeación y Control encargada de fortalecer los sistemas de información financiera, con el fin de mejorar el desempeño y contribuir al crecimiento de las empresas del grupo.

En el año 2011, los resultados financieros de las empresas Omega Energy presentaron un notable incremento con respecto a años anteriores, debido principalmente al crecimiento de la producción y a los mejores precios internacionales de referencia. Esto, combinado con iniciativas de control y optimización de costos, permitieron obtener las utilidades más altas en la historia de las empresas.

Los Estados Financieros se elaboran tomando como base los principios contables aplicables en Colombia y son sometidos a los estándares de auditoría internacional llevados a cabo por la firma de auditoría independiente Moore Stephen SCAI, Colombia.



Para la financiación de sus operaciones Omega Energy Internacional emitió bonos de deuda por valor de 25 millones de dólares. El objetivo de esta emisión es el de financiar el plan de inversiones para los negocios de exploración y producción de crudo.

Dimensión Económica

Los indicadores financieros, los resultados de los indicadores de liquidez, endeudamiento, solvencia, costos de ventas y rentabilidad presentados a continuación permiten observar la salud financiera de las empresas:

Principales indicadores financieros a 31 de Diciembre 2011 (USD) >>

| Razones | OEC | PBI | PEI | TOTAL | OEI (Consolidado) ¹ |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------------------------|
| Activo Corriente | 6442 | 2613 | 2648 | 11703 | 17.156 |
| Activo No Corriente | 40553 | 2160 | 6050 | 48763 | 67445 |
| Total Activo | 46995 | 4774 | 8697 | 60467 | 84601 |
| Pasivo Corriente | 7142 | 1591 | 500 | 9232 | 12168 |
| Pasivo No Corriente | 12248 | 0 | 7173 | 19421 | 42607 |
| Total Pasivo | 19389 | 1591 | 7673 | 28653 | 54775 |
| Patrimonio | 27606 | 3183 | 1024 | 31813 | 41994 |
| Ingresos | 40640 | 5310 | 135 | 46085 | 40790 |
| Utilidad Neta (en miles de USD) | 23342 | 1473 | 902 | 25717 | 21283 |
| Indicadores de Liquidez | | | | | |
| Capital de trabajo | (699) | 1023 | 2148 | 2471 | 4988 |
| Razón Corriente | 0,90 | 1,64 | 5,30 | 1,27 | 1,41 |
| Razón Ácida | 0,90 | 1,64 | 5,30 | 1,27 | 1,41 |
| Indicadores de Endeudamiento | | | | | |
| Endeudamiento | 0,41 | 0,33 | 0,88 | 0,47 | 0,65 |
| Apalancamiento Financiero | 0,70 | 0,50 | 7,49 | 0,90 | 1,30 |
| Corto Plazo | 0,37 | 1,00 | 0,07 | 0,32 | 0,22 |
| Largo Plazo | 0,63 | - | 0,93 | 0,68 | 0,78 |
| Indicadores de Rentabilidad | | | | | |
| Margen Operacional | 56% | 37% | 54% | 53% | 50% |
| Margen Neto | 57% | 28% | 668% | 56% | 52% |
| ROA | 50% | 31% | 10% | 43% | 25% |
| ROE | 85% | 46% | 88% | 81% | 51% |
| EBITDA | 22661 | 1944 | (73) | 24532 | 20578 |
| Margen EBITDA | 55,8% | 36,6% | 53,8% | 53,2% | 50,4% |
| Indicadores de Actividad | | | | | |
| Rotación de Cartera | 6,99 | 2,34 | 0,52 | 5,52 | 4,67 |
| Rotación de Activos | 0,86 | 1,11 | 0,02 | 0,76 | 0,48 |

Tabla 2. Principales indicadores financieros

1-Corresponden al Consolidado de Casa Matriz y la Sucursal en Colombia

| Bloque | Participación | Producción en bopd P. Bruta 2011 | Reservas* | | Calidad |
|-------------|---|-------------------------------------|-----------|-----|---------|
| | | | 1P | 2P | |
| Buena Vista | Bolívar1: 48,75% Bolívar2: 98,75% Corrales 88,75% | 2043 | 2118 | | 24° API |
| Llanos 21 | 30% | N/A | N/A | N/A | N/A |
| Llanos 33 | 11% | N/A | N/A | N/A | N/A |
| La Punta | Punta 1,2,3 3,27% - 4,71% | 2600 | | | |

*en millones de barriles

Tabla 3. Desempeño operacional PEI y OMEGA

| Bloque | Producción de gas |
|-------------|------------------------------|
| La Punta | 500.000 pies cúbicos diarios |
| Buena Vista | 5667 pies cúbicos diarios |

Tabla 3. Desempeño operacional PBI

Riesgos en la cadena de valor >>

El Grupo Omega reconoce que es sensible a diversos factores de riesgos que pueden afectar de manera negativa su operación. Por esta razón, realizamos un primer ejercicio de mapeo de riesgos, listados a continuación:

Riesgos Operativos

- Riesgos internos: inherentes al día a día de la operación.
 - > De salud, seguridad y ambiente.
 - > Asociados al fraude y a la corrupción.
 - > Del relacionamiento con la comunidad.
- Riesgos Externos: son externos a las cadenas de abastecimiento y provienen de éstas con su entorno.
 - > De la cadena de suministro: surgen a raíz de las interacciones entre miembros de la cadena de suministro.
 - > Relacionados con medio ambiente y el cambio climático.

Riesgos Legales

- > Resultado de malas prácticas que pueden tener costos legales sustanciales (i.e demandas y sanciones).
- > Regulatorios: Problemas por acciones contrarias a la regulación de países o mercados.

Riesgos Económicos

- > Del mercado en función del negocio: Volatilidad en el precio, desaceleración de la economía.
- > Falta de inversión

Riesgos de pérdida de reputación

- > Exposición negativa de la marca.



OPERAR CON LOS
MÁS ALTOS
ESTÁNDARES DE
SALUD Y
SEGURIDAD

MANTENER
UN LUGAR DE TRABAJO
SEGURO Y SALUDABLE
PARA NUESTROS
EMPLEADOS
Y LOS EMPLEADOS DE
LOS CONTRATISTAS.

OPERAR CON LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES DE SALUD Y SEGURIDAD

NOSOTROS HEMOS... >

Desarrollado una política integral de HSEQ

Omega, PEI y PBI, en su calidad de empresas dedicadas a la exploración y producción de hidrocarburos, están comprometidas con la calidad, el ambiente, la seguridad industrial y la salud ocupacional, para satisfacer las necesidades de nuestros empleados y las expectativas de las partes interesadas. Este compromiso se traduce en actividades y programas para prevención de lesiones, enfermedades profesionales y daños a la propiedad, a partir de la gestión de los riesgos e impactos en todos los procesos, proyectos y servicios.

Esta política incluye la posición de la empresa frente a los principales procedimientos operacionales de HSEQ, entre los que se encuentran los trabajos en alturas y espacios confinados, el manejo de productos químicos y herramientas de potencia, movilización, arme y desarme de equipos de perforación y seguridad en operaciones de cementación.

Para la construcción de esta política, el Área de HSEQ se basó en una matriz que relaciona las actividades mencionadas con los posibles peligros asociados, los eventuales efectos, los controles existentes, la evaluación y la valoración del riesgo.

Cabe destacar que en la calificación de la ANH al sistema HSEQ de Omega Energy Colombia se logró un resultado de 93% de satisfacción, calificación considerada como sobresaliente por el Consejo Colombiano de Seguridad, lo que mejora en forma ostensible los resultados del anterior ejercicio, que correspondió al 43% de conformidad.



Estructurado un programa de salud ocupacional

Además de la política integral, se puso en marcha un programa de salud ocupacional, cuyo objetivo consiste en identificar, evaluar y controlar las enfermedades profesionales, así como establecer e implementar medidas de control para disminuir la exposición a los factores de riesgo. Este programa tiene los siguientes subprogramas para atender necesidades puntuales:

| SUBPROGRAMA | OBJETIVO |
|----------------------------------|---|
| Medicina preventiva y de trabajo | Prevenir las enfermedades tanto profesionales como no profesionales y evitar lesiones físicas o mentales, mediante actividades tendientes a diagnosticar de forma precoz los factores de riesgo. Bajo este subprograma, se ha establecido la política de "alcohol, drogas y tabaquismo", por medio de la cual se toman muestras aleatorias al personal operativo, con el fin de verificar las condiciones óptimas de trabajo y se llevan a cabo campañas de prevención en el consumo. De igual modo, incluye actividades deportivas encaminadas a la prevención y promoción de un mejor estado de salud de los colaboradores. |
| Higiene industrial | Prevenir la ocurrencia de enfermedades transmitidas por el agua. Esto incluye visitas de Saneamiento Básico, que buscan verificar las condiciones de suministro de agua potable, de las facilidades sanitarias, y de los sistemas de disposición de residuos. |
| Seguridad industrial | Analizar y controlar los riesgos de accidentes de trabajo acontecidos en la empresa, originados por agentes de riesgos mecánicos, eléctricos, sociales y naturales. Para tal efecto se desarrollan actividades especiales tendientes a eliminar, disminuir o controlar dichos agentes productores de accidentes. |



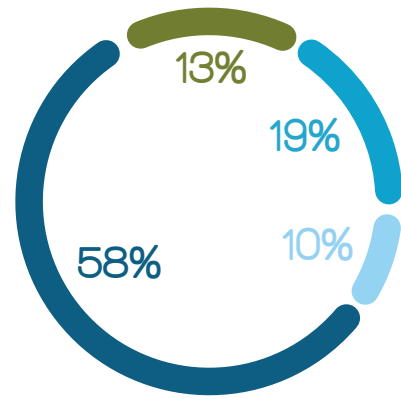
Monitoreado la salud y la seguridad

Con el fin de controlar y evaluar la salud y seguridad colectiva, el grupo clasifica el ausentismo en cuatro causas: enfermedad general, licencia de maternidad, permisos remunerados y accidentes de trabajo.

En 2011, solo el 0,11% del tiempo laborado se debió a ausentismo por enfermedad general (EG) y accidentes de trabajo (AT). La mayoría de ausencias fueron causadas por enfermedad general, siendo lo más común los traumatismos no especificados y los resfriados comunes (19 y 17%, respectivamente). En los contratistas, por su parte las enfermedades generales más comunes fueron las infecciones virales y los trastornos respiratorios (67 y 33%, respectivamente)

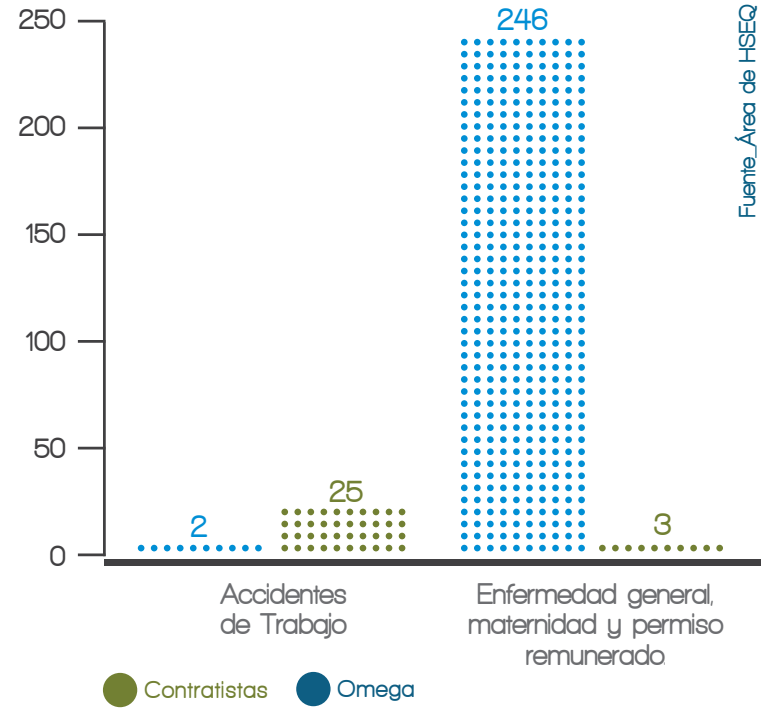
Días de incapacidad por tipo de ausentismo empleados y contratistas >>

Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 6. Días de incapacidad por tipo de ausentismo



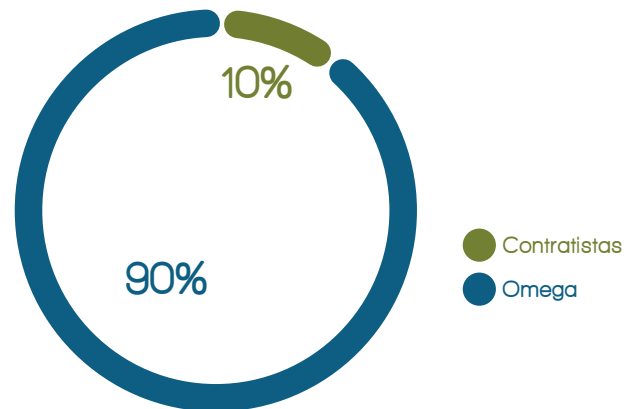
- Accidentes de Trabajo
- Permiso Remunerado
- Licencia Maternidad
- Enfermedad General

Incapacidad por naturaleza y tipo de empleado >>



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 7. Incapacidad por naturaleza y tipo de empleado

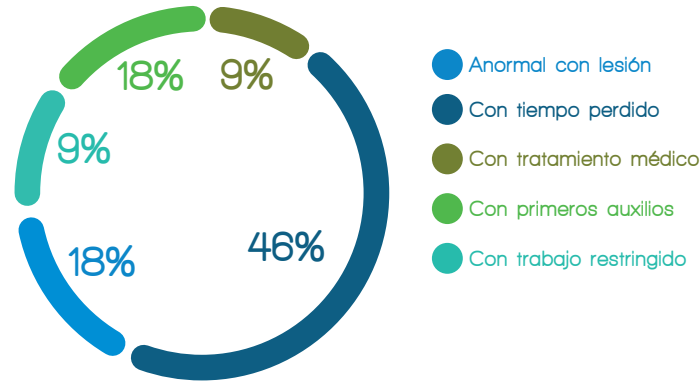
Distribución de días de incapacidad por tipo de empleado >>



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 8. Distribución de días de incapacidad por tipo de empleado

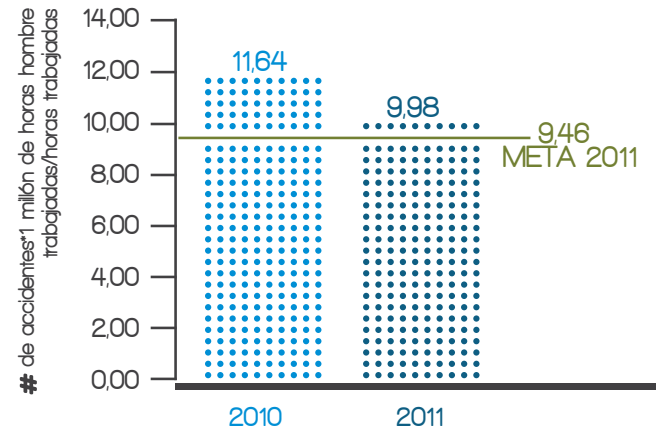


Clasificación de accidentes empleados y contratistas >>



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 9. Clasificación de accidentes empleados y contratistas

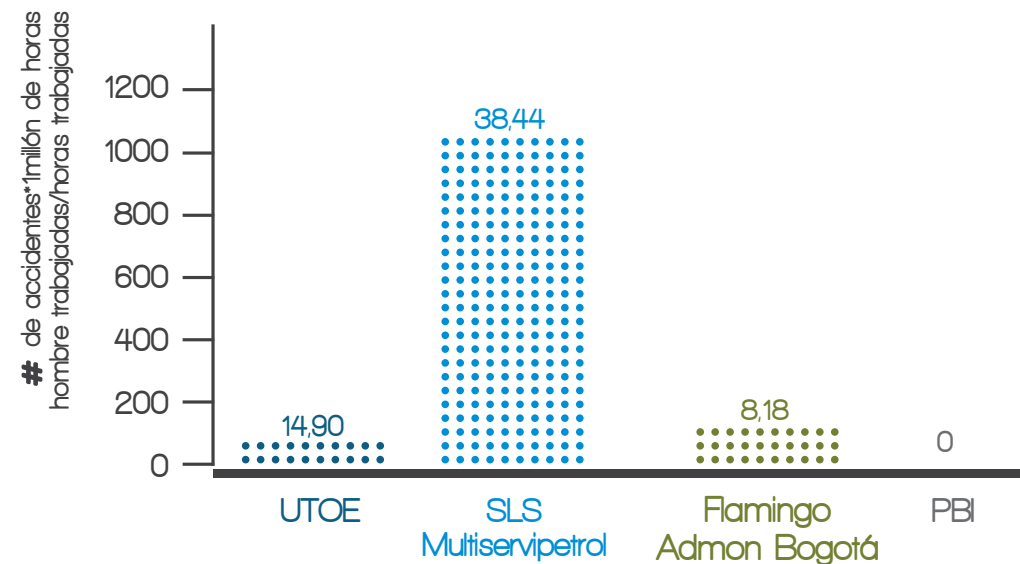
Índice de Frecuencia de accidentalidad empleados y contratistas >>



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 10. Índice de Frecuencia de accidentalidad empleados y contratistas

El Índice de Frecuencia de accidentalidad (IF) disminuyó en 14,2% con respecto al periodo anterior, cerrando resultados en indicadores de un solo dígito decimal (IF= 9,98). Esto, según el Consejo Interamericano de Seguridad y los rangos promediales del sector hidrocarburos, se podría calificar como un buen desempeño.

Índice de frecuencia acumulado por empresas >>

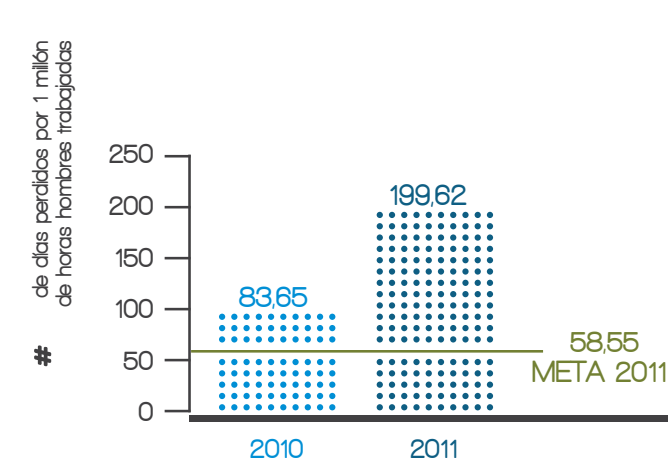


Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 11. Índice de frecuencia acumulado por empresas



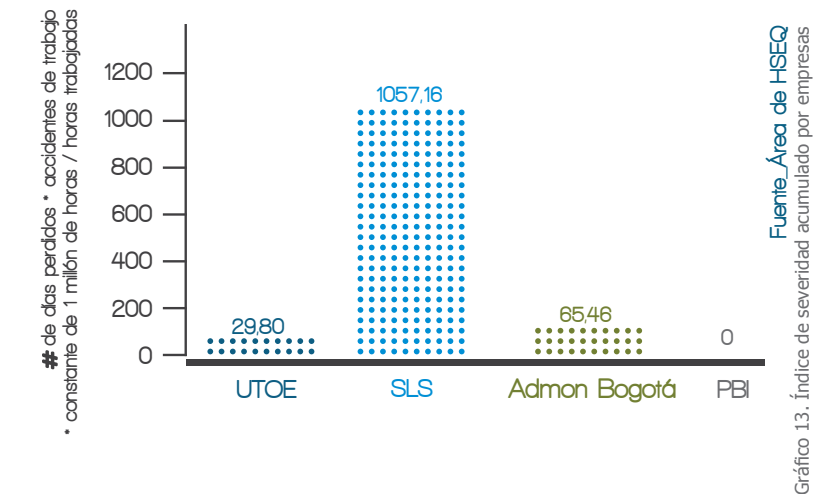
La accidentalidad se concentró en las empresas contratistas. Sin embargo, se produjo un mejoramiento del indicador global gracias al refuerzo de nuestros estándares, procedimientos, mejoramiento de la gestión de intervención (ICR=Índice de corrección del riesgo) y aumento de nuestra tasa de entrenamiento.

Índice de severidad de accidentalidad empleados y contratistas >>



Fuente: Área de HSEQ Empleados y Contratistas
Gráfico 12. Índice de severidad de accidentalidad Empleados y Contratistas

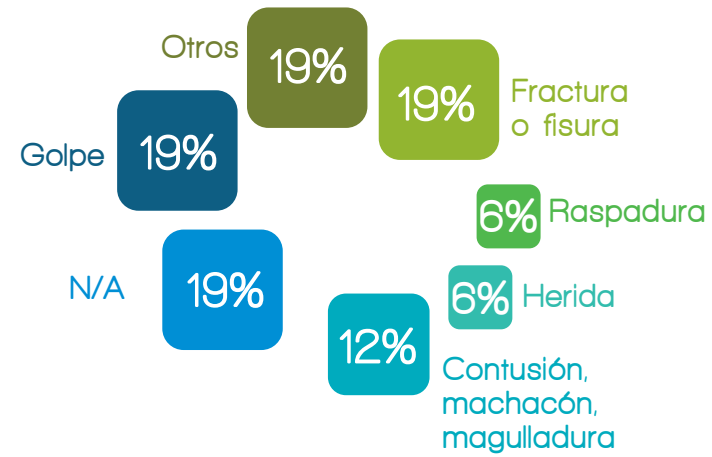
Índice de severidad acumulado por empresas >>



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 13. Índice de severidad acumulado por empresas

Se evidencia que si bien se generaron pocos accidentes de trabajo con lesiones físicas, estos fueron de gran severidad como lo demuestra el respectivo índice (IS), el cual se situó muy por encima de la meta. La causa de accidentes que con más frecuencia se reportó fue la falta de estándares o procedimientos, por lo cual en 2011 se inició la estandarización de procesos del Área de HSEQ. Las lesiones más comunes en el transcurso de 2011 fueron las fracturas y los golpes.

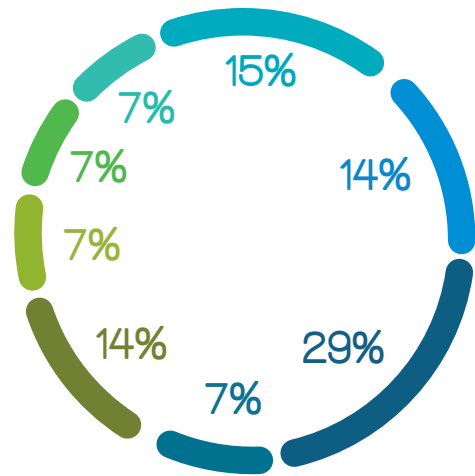
Naturaleza de la lesión empleados y contratistas >>



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 14. Naturaleza de la lesión empleados y contratistas



Causas de accidentalidad empleados y contratistas >>



- 14 Incumplimiento de estándares, estándares y procedimientos inadecuados, desgaste por exceso
- 7 Mantenimiento inadecuado
- 7 Tensión (estrés)
- 7 Incumplimiento de estándares, falta de estándares y procedimientos inadecuados, falta de habilidad, falta de conocimiento, desgaste por exceso
- 15 Falta de estándares o procedimiento de trabajo
- 14 Incumplimiento de estándares, falta de supervisión, estándares y procedimientos inadecuados
- 7 Falta de Conocimiento
- 29 Otros

Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 15. Causas de Accidentalidad empleados y contratistas

Investigado y analizado los incidentes y accidentes de trabajo

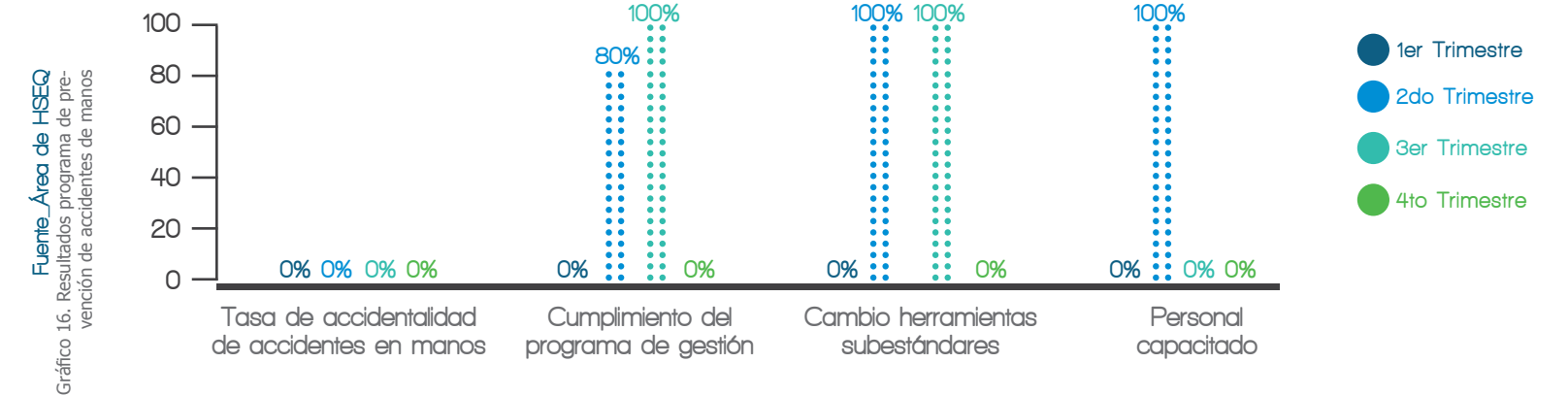
La investigación de incidentes está orientada a la determinación de las causas básicas e inmediatas que generan el accidente de trabajo, con el fin de establecer controles que minimicen o eliminen la probabilidad de ocurrencia de otro evento por las mismas causas. Entre las actividades de investigación que se realizan para estos efectos están:



- Seguimiento a la aplicación de las medidas correctivas.
- Registro de los resultados en el control sobre las causas básicas e inmediatas detectadas y las recomendaciones implementadas.
- Diseño de un soporte para investigación de accidentes que se presenten en el futuro.
- Control permanente de los índices de accidentalidad, enfermedad profesional y general y de ausentismo.

El primer resultado de este ejercicio fue la creación del programa de prevención de accidentes en manos. Este programa se desarrolló en respuesta a la recurrencia de accidentes en esta parte del cuerpo, y como resultado a su implementación, se ha reducido en su totalidad la incidencia de dichos accidentes.

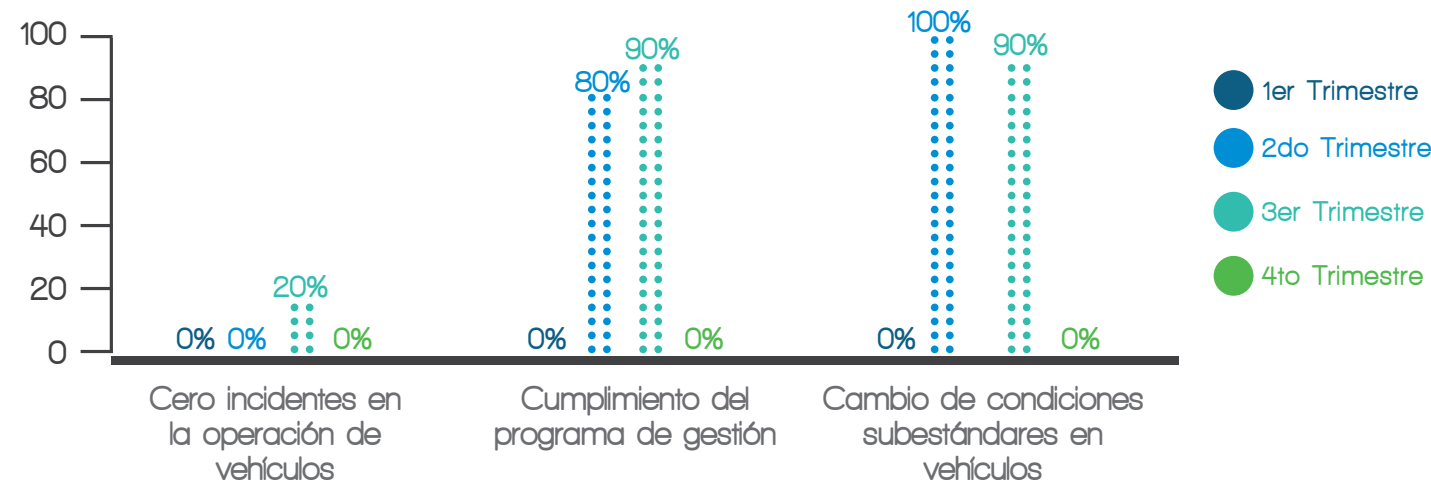
Resultados programa de prevención de accidentes de manos >>



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 16. Resultados programa de prevención de accidentes de manos

Otro resultado arrojado por las actividades de investigación fue el programa de seguridad vial, que busca dar directrices frente a cómo se debe conducir en nuestras operaciones. Este programa tiene como meta cero incidentes en la conducción de vehículos. En los últimos dos semestres de 2011, se logró reducir el 100% de los accidentes de tránsito en las respectivas operaciones.

Resultados programa de seguridad vial >>



Fuente: Área de HSEQ. Gráfico 17. Resultados programa de seguridad vial

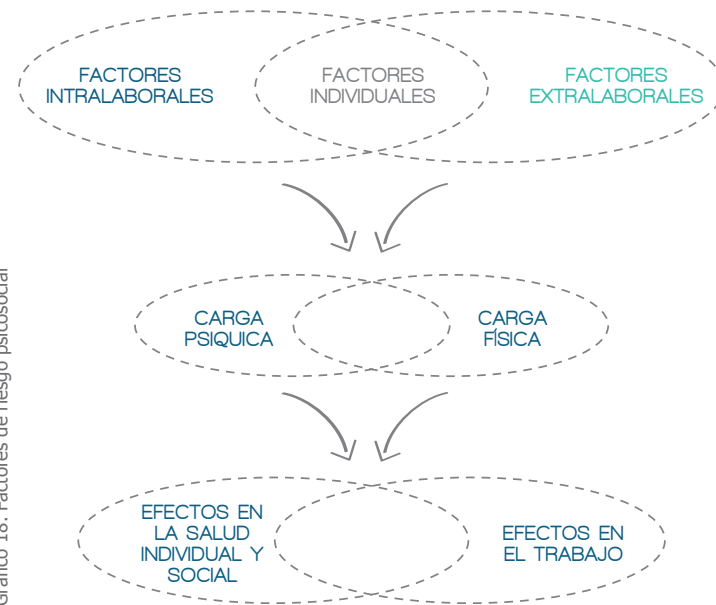
Analizado la salud psicosocial de nuestros empleados

De igual modo, se realizó una encuesta entre diecinueve colaboradores de cargos operativos para estimar el nivel de riesgo psicosocial de los empleados. El riesgo psicosocial puede entenderse como:

[La] condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio intralaboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en los servidores o servidoras públicos, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos en el nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico³.

3. Villalobos, 2004. Citado en Encuesta de Riesgo Psicosocial elaborado por la ARP Colmena

Factores de riesgo psicosocial >>



Fuente: Presentación ARP Colmena. Gráfico 18. Factores de riesgo psicosocial

El estudio, realizado por la ARP Colmena, arrojó el nivel más bajo de riesgo junto con las siguientes conclusiones:

- En términos generales, el nivel de riesgo extralaboral es mínimo considerando que existe una percepción positiva del entorno, la relación familiar, la seguridad en la zona y las redes de apoyo social.
- El uso del tiempo libre presenta cierto grado de inquietud mas no determinante como factor de riesgo.
- Se deberán valorar y cruzar las variables relacionadas con las condiciones de salud y estilo de vida saludable frente al ausentismo y presencia de enfermedad profesional vigente.
- La vinculación del grupo familiar podría incrementar los grados de satisfacción en el personal y jalonaría los proyectos de vida de los trabajadores.
- La compañía viene creciendo y esto podría llegar a cambiar la percepción actual de la población; por tanto, realizar un adecuado proceso de inducción tanto para los empleados que empiezan sus contratos como para los que ya se han vinculado a la organización.

A pesar de los buenos resultados del estudio, se continuará monitoreando este tema. Entre las recomendaciones mencionadas por la ARP, ya se ejecutaron el proceso de reinducción para los cola-boradores, actividades que involucran a todo el núcleo familiar; y capacitaciones al personal en temas de estilos de vida saludable por parte del Área de HSEQ.

Implementado un sistema de monitoreo para el cumplimiento de las políticas

El año 2011 se caracterizó por el frecuente monitoreo al funcionamiento del sistema de gestión de HSEQ y el cumplimiento de sus políticas por parte de trabajadores y contratistas. Se desarrollaron nuevas herramientas para este trabajo, permitiendo un mejoramiento significativo en los procesos internos, y de los indicadores del área.

El sistema de monitoreo incluye:

- Cronograma de inspecciones según criticidad de automóviles, equipos, etcétera.
- Anexo HSEQ para los contratistas en el sentido de verificar su cumplimiento legal en las condiciones de salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente, calidad y manejo de comunidades.
- Interventorías en campo para fiscalizar el cumplimiento de la

política en el día a día, mediante informes mensuales sobre el transporte de crudo, los equipos para entrega de agua y de residuos sólidos.

- Auditorías cada seis meses para todos los contratistas, mediante un check list alineado a OHSAS 18001.

También se revisa que trabajadores y contratistas cumplan con las jornadas laborales permitidas por la ley para la industria, de lunes a viernes con un total de 48 horas semanales para personal administrativo y 20 días de trabajo seguidos por 10 días de descanso para el personal de operación.

El cumplimiento de las jornadas se verifica mediante el reporte de las horas trabajadas que debe entregar cada contratista a Omega. De acuerdo con las políticas de la empresa, este reporte no puede sobrepasar las doce horas extras semanales. De esta manera, la empresa puede monitorear y tomar medidas sobre las jornadas laborales de los empleados de los contratistas.

Capacitado a nuestros empleados

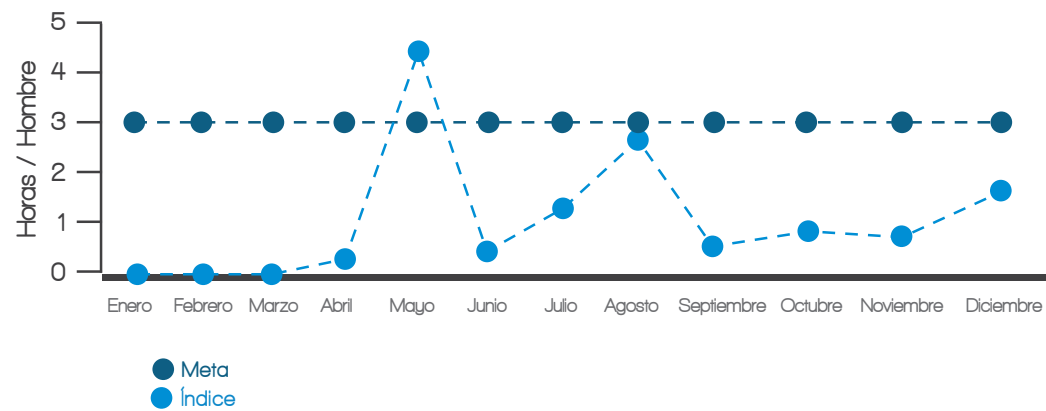
Las capacitaciones van de la mano de los riesgos identificados. Durante 2011, se planteó una meta ambiciosa en la tasa de formación: tres horas hombre de capacitación por cada cien horas hombre trabajadas. Sin embargo, debido a que en el segundo semestre de 2010 aumentó la actividad operativa, y las personas tenían menos tiempo para recibir cursos de capacitación, la meta no pudo ser cumplida.

Cabe aclarar que de aquellas capacitaciones que sí fueron realizadas, el 100% fueron eficaces pues todas las personas entrenadas aprobaron las pruebas de conocimiento.

Entre las capacitaciones brindadas, se encuentran:

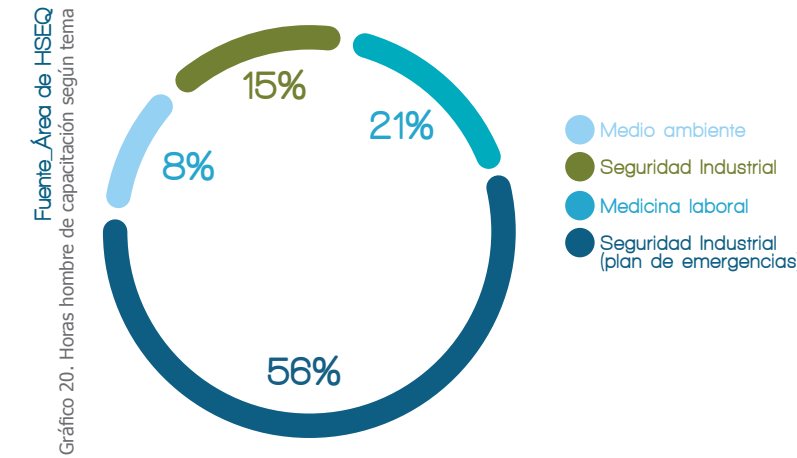
- Entrenamiento en equipo de autocontenido.
- Entrenamiento en trabajo en alturas.
- Entrenamiento en espacios confinados.
- Señalización de vías.
- Entrenamiento en medición de atmósferas.
- Entrenamiento en primeros auxilios.
- Señalización de tuberías de fluidos.
- Entrega y equipo protector de auditivos de inserción personalizados.
- Inspecciones técnico-mecánicas a tractomulas.
- Mediciones higiénicas.
- Entrenamiento en manejo de contingencias.
- Capacitación en seguridad física.
- Prevención y control de fuego.
- Inspección a sistema contra incendios.

Tasa de formación >>

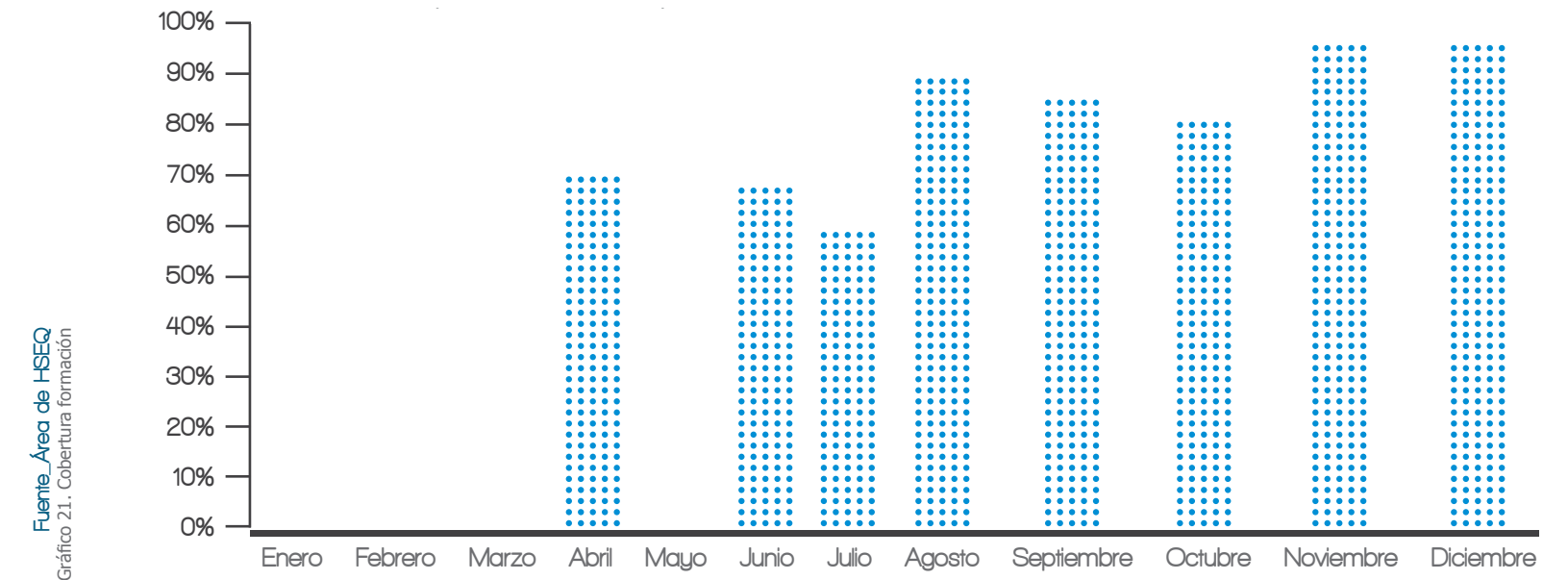


Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 19. Tasa de formación

Horas hombre por subprograma HSE >>



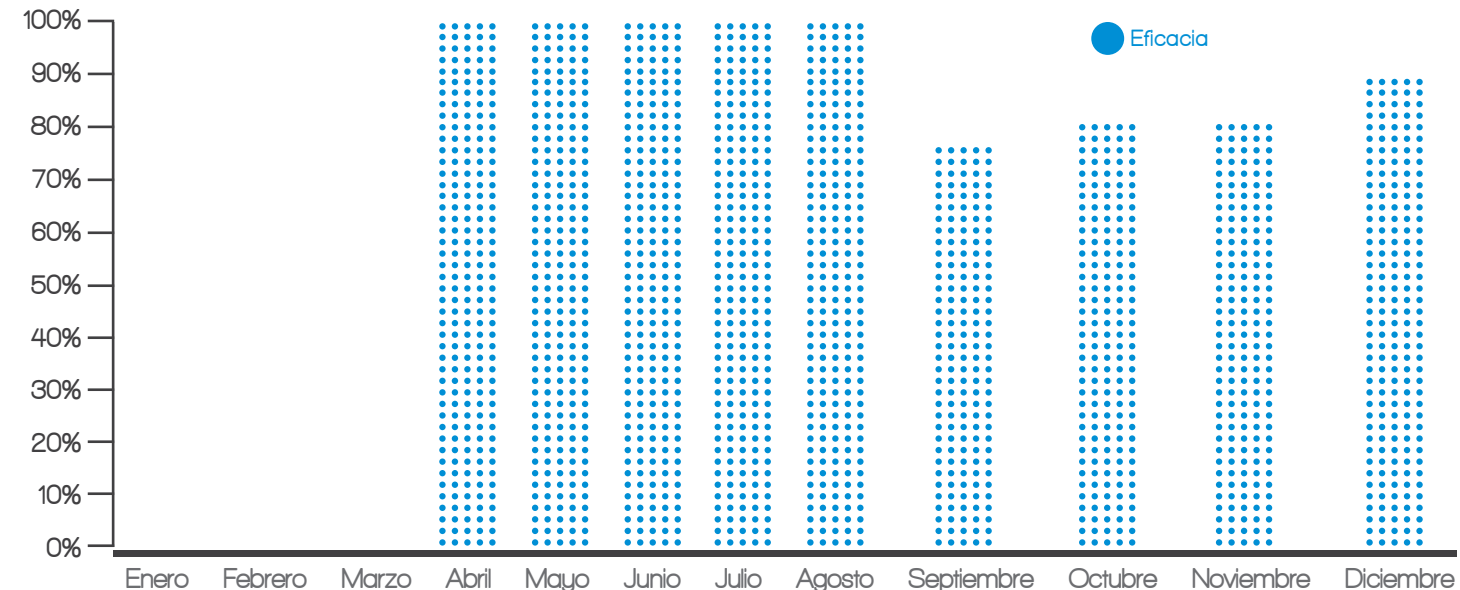
Cobertura formación >> (empleados formados / empleados totales)



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 21. Cobertura formación



Eficacia Entrenamiento >>



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 22. Eficacia Entrenamiento

Puesto en marcha el Copaso

El Copaso está encargado de elevar necesidades y situaciones relacionadas con temas de salud y seguridad, y opera bajo la responsabilidad de cuatro personas. Además, en campo hay un Comité de Seguridad, que se reúne una vez al mes y escala necesidades a Bogotá. Como parte de las responsabilidades de este Comité Paritario o Vigía, está proponer y participar en actividades de salud ocupacional dirigidas a trabajadores y directivos, vigilar el desarrollo de las actividades que debe realizar la empresa de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios; visitar en forma periódica los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los trabajadores en las diferentes áreas; informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo; y sugerir las medidas correctivas y de control.

Diseñado un plan de acción de desastres

La protección de los cauces que atraviesan los locaciones del bloque Buenavista ha sido una prioridad para el grupo de empre-

sas, por ello se han definido unos procedimientos con sus respectivos responsables. En caso de presentarse derrames menores, cada pozo dispone de material absorbente oleofílico y de otros elementos necesarios para su contención, con el propósito de dar una rápida respuesta a cualquier contingencia ambiental. Así mismo, se tiene definido un plan de contingencias con Hidrospill, empresa especializada en acciones para control de derrames.

Para otro tipo de emergencias, se tienen previstos los procedimientos adecuados y tienen la colaboración de instituciones como la Defensa Civil y el cuerpo de bomberos.

¿Qué queremos para 2012?

- Mantener la tendencia de cero accidentes para el año 2012.
- Focalizar los recursos en prevención para las actividades de perforación.
- Dar continuidad a las recomendaciones de la ARP en el estudio de riesgo psicolaboral y llevar a cabo las recomendaciones que no fueron implementadas durante 2011.

CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

SELECCIONAR A NUESTROS PROVEEDORES CON LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES SOCIALES Y AMBIENTALES Y GESTIONAR LA CONTRATACIÓN DE MANERA RESPONSABLE, PARA MANTENER RELACIONES GANA-GANA Y DE LARGO PLAZO.

NOSOTROS HEMOS... >

Establecido una política de compras

El Área de Compras es la encargada de hacer el análisis de los requerimientos y los gastos de la compañía, y se rige por el procedimiento de presupuesto y compras. Este procedimiento se aplica a todo el personal de la organización que requiera la adquisición de un bien o servicio, e incluye desde la requisición de materiales hasta la selección de un proveedor.

Definido un procedimiento para mantener relaciones a largo plazo con los proveedores y contratistas

Las relaciones con los proveedores y contratistas se manejan de manera clara y abierta con el fin de mantener relaciones comerciales de largo plazo.

Con base en lo anterior, el primer paso al entablar una relación comercial es el de enviar una carta de presentación a los proveedores y contratistas. Por medio de esta se les comunica lo que deben saber sobre los procesos de selección, contratación y facturación. En especial, se les transmite la importancia sobre el conocimiento de la política integral de HSEQ, con la cual se busca asegurar el cumplimiento de los requisitos de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.



CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

Formalizado el proceso de selección de proveedores y establecido criterios para su selección

El Área de Compras tiene un proceso debidamente establecido para la adquisición de productos o servicios. Este proceso es gestionado desde un sistema operativo SAP y en él se encuentran los formatos de requisición, la lista de proveedores sugeridos y los formatos que permiten la comparación de condiciones técnicas y comerciales.

Para seleccionar proveedores de materiales y servicios, se completa una matriz de requerimientos en HSEQ, la cual contiene un listado de exigencias que incluye requisitos básicos de salud ocupacional, seguridad industrial e higiene, gestión de residuos, además de los requisitos exigidos por la ley.

Los proveedores que cumplen con los requisitos de esta matriz, deben pasar por un segundo filtro, el formato de evaluación, en el cual se califican criterios relacionados con la experiencia, su reconocimiento en el mercado, los sistemas de gestión de calidad y de seguridad, y su disponibilidad para realizar el trabajo de manera oportuna.

Aquellos proveedores que obtengan calificación entre 60 y 100 puntos, son aprobados y se incluyen en el listado "proveedores seleccionados"; los que obtengan entre 41 y 59, quedan como "condicionales" y deben presentar un plan de acción con mejoras, pero en caso de no cumplirlo se dará tratamiento de proveedor no confiable. Con menos de 40, el proveedor clasifica como no aprobado.

Cuando el proveedor ya ha sido seleccionado, se reúne el Comité de Compras, integrado por trabajadores de las áreas Legal y Comercial, para fijar las condiciones de la contratación, con el fin de finalizar el proceso de manera clara y transparente.

Monitoreado y evaluado a contratistas

Se dispone de un procedimiento para el control de operaciones de los contratistas, el cual establece lineamientos para garantizar que los contratistas y subcontratistas en cada proyecto cumplan con todos sus compromisos contractuales, cronograma designado para el proyecto, y procedimientos técnicos, operacionales, de HSEQ y administrativos. Estos requerimientos aplican para proyectos de exploración, perforación, WorkOver, servicios a pozos y producción de hidrocarburos.

Al igual que en el proceso de selección, en el de monitoreo, aquellos proveedores que obtengan una puntuación entre 60 y 100 puntos, son aprobados; entre 41 y 59, son condicionales y tienen que presentar un plan de acción; y con menos de 40 puntos, no son aprobados y el contrato es terminado.

La misma evaluación que se hace para los procesos de selección y monitoreo, se realiza un año después mediante un formato de reevaluación de proveedores, bajo la misma calificación y condiciones.

¿Qué queremos para 2012?

- Disponer de una estructura de ejecución integral de costos y actividades, con rangos de fechas de ejecución claras y mayor parametrización, que permita hacer un mejor seguimiento a los requerimientos de las áreas.
- Atender oportunamente a los dueños del gasto, para mejorar el indicador de eficacia en el tiempo de respuesta, logrando que éste tienda a cero.



GESTIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES

MINIMIZAR EL IMPACTO AMBIENTAL DE NUESTRAS OPERACIONES MEDIANTE LA REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES, GESTIÓN DE RESIDUOS, MINIMIZACIÓN DEL USO DE AGUA DULCE Y MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA QUE SE VIERTE.

NOSOTROS HEMOS... >

Creando un sistema de gestión ambiental integral

A través de la política integral de HSEQ y de responsabilidad social, nos comprometemos con la prevención de la contaminación del medio ambiente; la gestión de los riesgos e impactos en todos los procesos, proyectos y servicios; la promoción de la conciencia ambiental y del buen uso de los recursos; y con propiciar un clima de sostenibilidad y de buenas prácticas en las operaciones de la empresa.

Para lograr ese sistema integral, se tiene el apoyo de Geóllica, una empresa de outsourcing que realiza el plan de manejo ambiental, provee el personal para las interventorías, realiza los estudios de impacto ambiental y las modificaciones de las licencias.

De manera complementaria, se dispone de un procedimiento de identificación de aspectos, evaluación y control de impactos ambientales. Bajo esta metodología se identifican asuntos susceptibles de seguimiento entre los que se encuentran la utilización de los recursos naturales, las emisiones a la atmósfera, el ruido, las fugas, los vertimientos, y la generación de residuos sólidos y líquidos domésticos, industriales o peligrosos. Una vez identificados los aspectos, se mapean los impactos correspondientes, teniendo en cuenta las variables de magnitud, extensión, reversibilidad, recuperabilidad y acumulación, como los siguientes:

- Contaminación visual.
- Contaminación por generación de material particulado.
- Contaminación por concentraciones altas de COx, NOx, SOx.
- Calentamiento global por generación de vapor de agua.
- Contaminación auditiva o migración de fauna por iluminación excesiva o ruido excesivo.

A partir de esto, se construyó una matriz de la que resultan impactos de alta significancia. En 2011 estos fueron los resultados:

- Contaminación del suelo por causa de derrames en actividades de preparación e inyección de química, operaciones de la planta de tratamiento de aguas industriales, toma y análisis de muestras, traciego de ACPM y transporte interno de químicos, y recepción de materiales químicos.
- Contaminación del agua, por causa de derrames en actividades de cargue de crudo.

Implementado un sistema de gestión de residuos

El Grupo Omega se rige por un procedimiento de gestión integral de residuos sólidos y líquidos, generados en las diferentes actividades industriales y domésticas, entre estas, mantenimiento de equipos, maquinaria, y plataforma de perforación como se muestra en la tabla a continuación:

Proceso de separación de actividades de residuos >>

| RESIDUOS | INDUSTRIAL | DOMÉSTICO |
|-----------------|---|---|
| Sólidos | Cortes de perforación Materiales de construcción (escombros) Partes y piezas de equipo, herramientas Baterías Pb-ácido y Ni-Cd Empaques químicos (sacos y canecas) Textiles contaminados con HC Filtros de aceite o combustible Empaques y envases de productos químicos | Restos de alimentos Latas de comida pre-empacada Papel Cartón Envases plásticos o de vidrio Trozos de textiles Residuos orgánicos |
| Líquidos | Aguas de lavado de equipos y maquinaria Aguas lluvias (limpias y aceitosas) Restos de materiales químicos empleados para tratamientos Restos de lubricantes | Aguas de cocina Aseo de utensilios Aseo personal (duchas y lavamanos) Lavado de ropa Aguas negras |
| Gaseosos | Gases de combustión de los motores Emisiones de los fluidos del pozo Gases generados en las pruebas del pozo (combustión de hidrocarburos) Ruido | Ninguno |

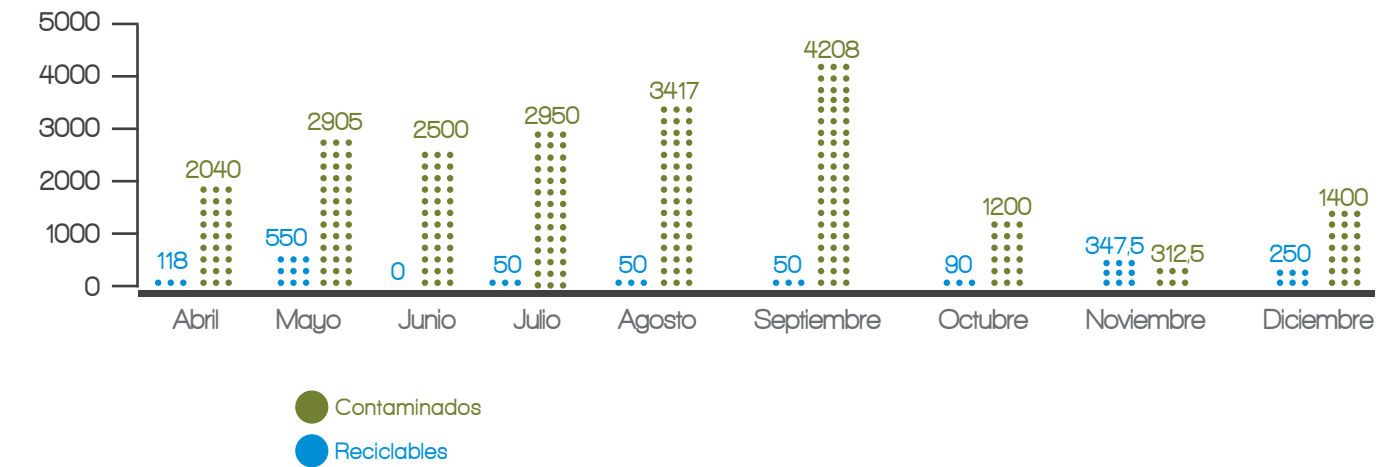
En este proceso, está consignado cómo se maneja cada tipo de residuo, que a su vez es codificado con un color para su separación y tratamiento:

- Orgánicos.
- Reciclables.
- Peligrosos.
- Especiales.

Los residuos reciclables son llevados y almacenados en centros de acopio disponibles en cada uno de los proyectos de E&P, para después ser recogidos por la empresa de reciclaje contratada. En cuanto a los residuos de perforación, se separan por cortes, se tratan y se esparcen en terrenos arenosos cercanos. Dado que estos lodos son a base de agua, el suelo puede posteriormente ser reforestado.

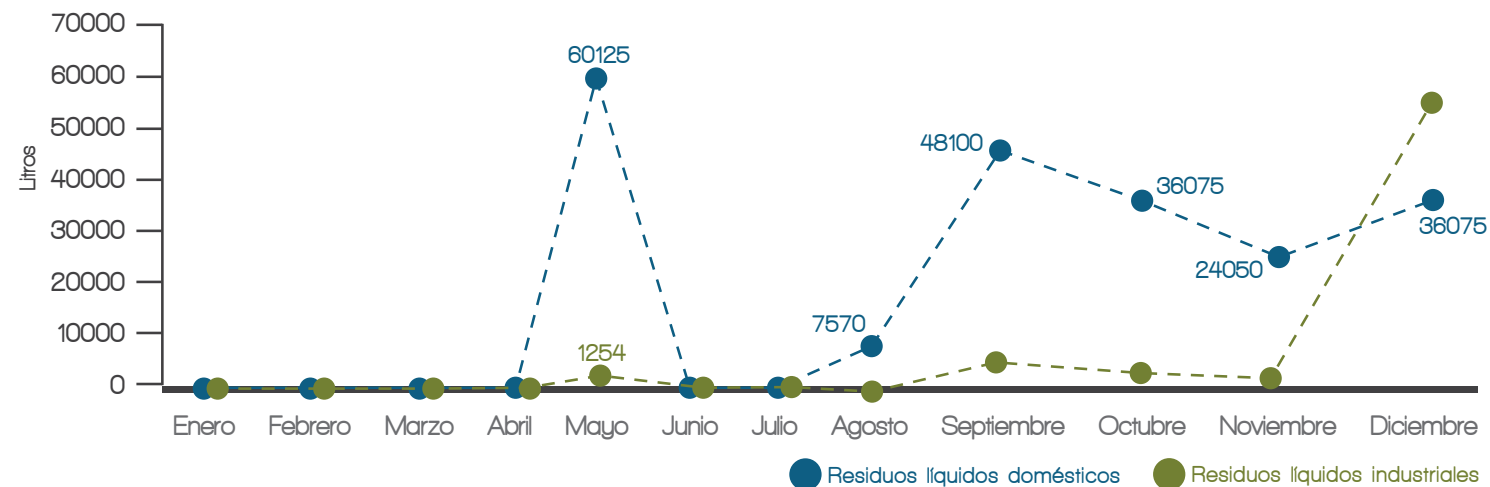
Fuente: Información suministrada por el Área de HSEQ
Tabla 6. Proceso de separación de actividades de residuos

Cantidad de residuos sólidos 2011 >> Etapa de producción



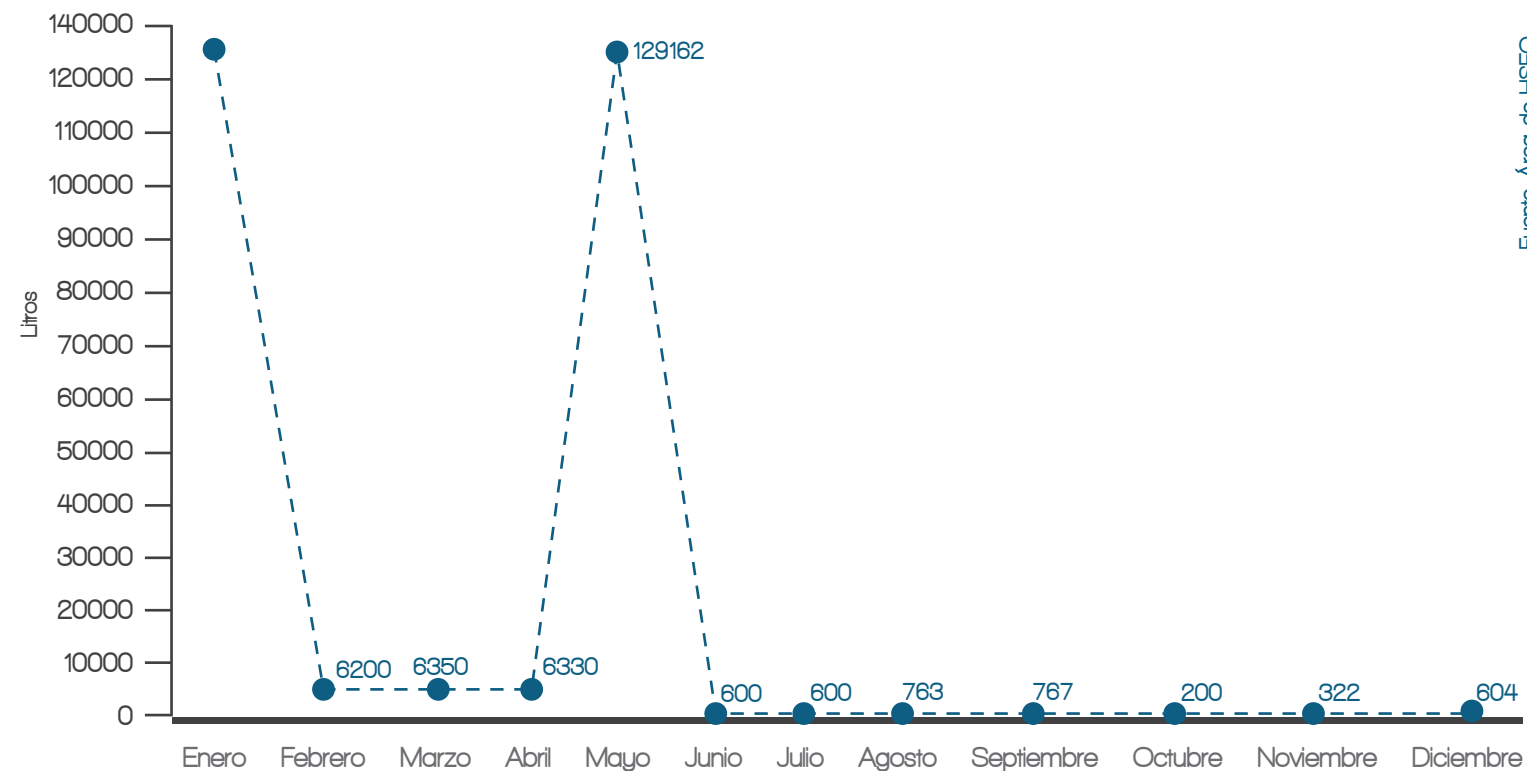
Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 23. Cantidad de residuos sólidos 2011. Etapa de producción

Agua residual en etapa de perforación >>



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 24. Agua residual en etapa de perforación

Agua residual doméstica en la etapa de producción >>



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 25. Agua residual doméstica en la etapa de producción



Cuidado del recurso hídrico

Para el Grupo Omega gestionar el agua es importante, no solo porque las operaciones de petróleo y gas necesitan este recurso para su funcionamiento, sino también porque se generan altos volúmenes del mismo durante la perforación, la extracción y la producción.

Para el consumo de agua doméstica e industrial, se suscribió un contrato con los acueductos locales mientras que el agua para el consumo humano es adquirida en botellones de empresas privadas. En algunos casos el agua industrial es también proveída por el servicio de los bomberos.

El consumo de este recurso es monitoreado de manera sistemática teniendo en cuenta que su utilización eficiente presenta no solo beneficios económicos, sino que además permite realizar una planeación a futuro, manejando los riesgos, que posibles interrupciones pueden traer para la operación y su relación con la comunidad en caso que esta llegue a faltar.

Por esto, se puso en marcha un procedimiento de uso eficiente de agua potable, el cual busca minimizar su consumo en las oficinas y campamentos de los proyectos que se encuentren en operación, bajo los siguientes criterios operativos:

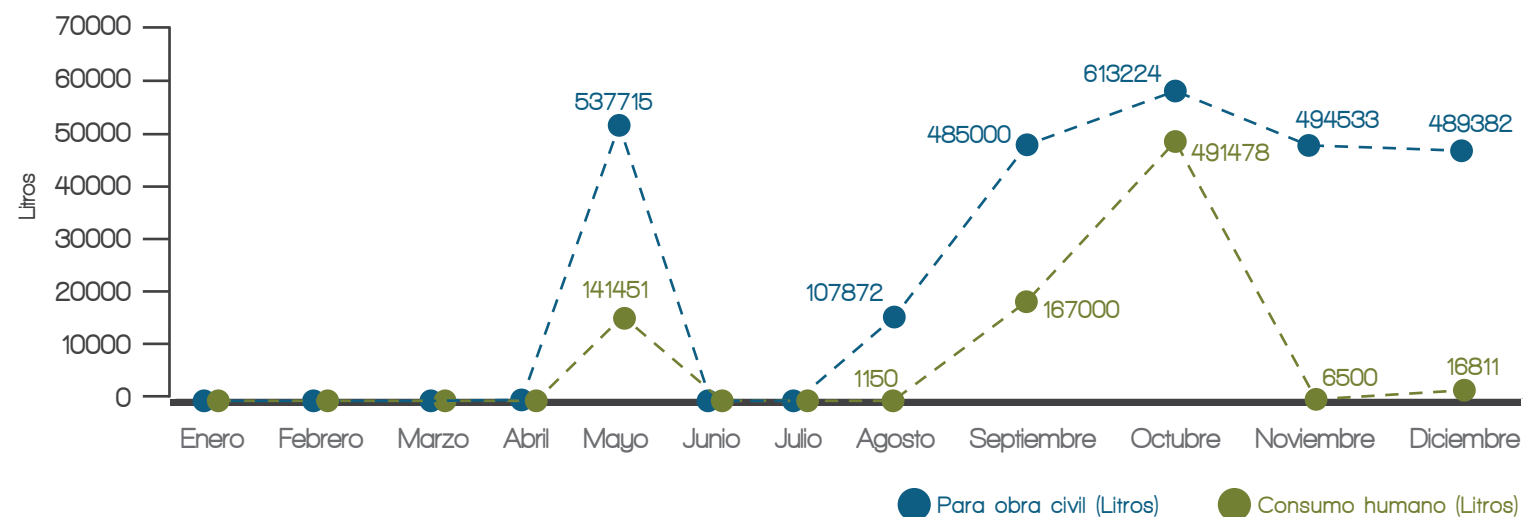
- Ahorrar agua y evitar su desperdicio en todas las actividades de la vida cotidiana y promover que otros también lo hagan.
- Evitar acciones que puedan causar contaminación como arrojar sólidos por la cañería o sanitario, incluyendo medicamentos, tintas, aceites y alimentos.

- Recordar a los trabajadores, proveedores y contratistas que tienen vehículos, no lavarlos en el espacio público o en áreas de la estructura ecológica principal, en donde el agua jabonosa llegue al sistema de alcantarillado pluvial o a cuerpos de agua naturales.
- Instalar ahorradores y temporizadores de agua en lavamanos.
- Controlar el consumo de agua caliente para la limpieza y determinar si calentarla aumenta o reduce sus márgenes de seguridad en la higiene.
- Instalar trampas de grasas en lavaplatos y cocinas para disminuir el volumen de sólidos suspendidos y sólidos disueltos, grasas y aceites, y detergentes vertidos a la red de alcantarillado.

En las actividades de E&P, el agua derivada de la perforación se trata y se vierte en vías de acceso a los campos con el fin de mitigar el polvo, mientras que el agua de producción, que contiene una salinidad baja, se entrega a un tercero para su posterior tratamiento. Esta empresa se asegura de cumplir con los parámetros establecidos en el Decreto 1594 de 1984, sobre las condiciones físico-químicas y físico-eléctricas mínimas del agua para su vertimiento. La empresa encargada del tratamiento es Serpet J.R., que tiene permisos especiales para disponer, tratar y evaporar dicha agua.

Como lo demuestra el siguiente gráfico, en enero y mayo de 2011 se evidencian grandes consumos de agua por la cantidad de gente que trabajó en los proyectos de perforación e instalación de facilidades.

Consumo de agua en etapa de perforación >>



Fuente: Área de HSEQ
Gráfico 26. Consumo de agua en etapa de perforación

La cantidad de agua producida por día es de 17080 bls, barriles estándar de petróleo, y la cantidad de agua utilizada para producir un barril de petróleo es de 0.017 barriles. De la misma manera, el agua tratada por Serpet fue de 30400 bls para el año 2011.

Mejorado la eficiencia energética

En la actualidad, las empresas del grupo abastecen sus necesidades energéticas por medio de redes eléctricas compradas a la empresa de energía local. La fuente de energía proveniente de las redes eléctricas es de combustibles fósiles, y este tiene un efecto directo sobre los costos operativos y la huella medioambiental de la organización. Por esto, las oficinas y los proyectos que se encuentran en operación implementan un plan para el uso racional de energía que incluye una serie de recomendaciones en cuanto a la iluminación, la utilización de las neveras y la climatización ambiental.

Por otra parte, las empresas están desarrollando una iniciativa que busca sustituir las fuentes de energía procedentes de combustibles fósiles por otras más limpias, con el fin de ayudar a combatir el cambio climático. Esta iniciativa busca generar energía a partir de la absorción de gas, para que en el futuro no solo sirva para el autoabastecimiento sino también para la comercialización.

El resumen de costos mensuales mostrado a continuación refleja estos costos de energización con diésel, las reducciones que se logran en costos con energía eléctrica, y por último, lo que se proyecta en el momento de autogenerar energía a partir del gas.

| | |
|--|-----------------|
| Costo mensual con autogeneración para 300 KWH de demanda: producción (Corrales 1,2,3) (con gas). | \$19.191.505 |
| Costo mensual con energización para 300 KWH de demanda: producción (Corrales 1,2,3) (Bolívar 1,2,3) con electricidad. | \$90.720.000 |
| Costo mensual de energización con diésel para 300 KWH de demanda: producción (pozos de perforación). | \$248.400.000 |
| Costo por 24 días con autogeneración para perforaciones con demanda aproximada solo en perforación de 260 KWH: con gas para las perforaciones en Corrales. | \$16.632.637,74 |
| Costo por 24 días con energización para perforaciones con demanda aproximada solo en perforación de 260 KWH: con electricidad para un pozo de perforación. | \$78.624.000,00 |
| Costo mensual de autogeneración con diésel para perforaciones para 260 KWH de demanda: con diésel para un pozo de perforación. | \$189.744.000 |

Fuente: PBI
Tabla 7. Resumen de costos mensuales (en pesos)

Reducido las emisiones de gases para mejorar la calidad del aire

El Grupo Omega busca reducir y mitigar los impactos de la emisión de sustancias consideradas contaminantes, no solo mediante la optimización de consumo de energía proveniente de combustibles fósiles, fuente principal de gases de efecto invernadero, sino también de aquellas derivadas de la quema de gas generado en las pruebas de producción y durante la operación en campo.

En este sentido, PEI y Omega utilizan los servicios de PBI para hacer uso del gas generado en el bloque La Punta, rico en butano, para procesarlo y comercializarlo como:

- Gas natural licuado (GLP): es vendido a distribuidores que, a su vez, lo venden a los hogares para uso domiciliario.
- Gasolina natural (nafta): es vendida principalmente a Ecopetrol (90%). Este es un producto controlado, dado que es el reactivo más utilizado para la producción de narcóticos.

Por ello, PBI cuenta con los permisos correspondientes de la Dirección Nacional de Estupefacientes y Ministerio de Minas y Energía. Este es un insumo relevante en la industria petroquímica para la elaboración de pinturas y para diluir crudo pesado. El contrato con Ecopetrol es hasta 2013 con opción de prolongación hasta 2024.

Cabe aclarar que el gas quemado durante el proceso de producción de petróleo en el bloque Buenavista es gas natural, un gas que no está compuesto de metano y que resulta ser menos contaminante. En este bloque, la empresa sigue las normas en cuanto a altura y ubicación de la torre de quema, establecidas en los decretos 02 de 1982 y 948 de 1995.

Sin embargo, se tiene en cuenta que el gas es una fuente de energía valiosa y su quema emite contaminantes atmosféricos que pueden presentar impactos negativos en la salud y bienestar



de la comunidad. Por esto, se está estructurando un proyecto que evita al 100% la quema de gas en este bloque, que es alrededor de 3 millones de pies cúbicos. Durante la fase inicial de este proyecto, se evaluó la posibilidad de abastecer de gas domiciliario a las comunidades de las zonas de influencia directa de este bloque, Corrales y Tópaga. Los primeros resultados del estudio identificaron que es necesaria la construcción de red domiciliar de abastecimiento de gas, infraestructura que estaría a cargo del gobierno local.

Finalmente, el Grupo Omega realiza evaluaciones periódicas de la calidad del aire por la presencia de gases contaminantes: partículas suspendidas totales (PST), óxidos de azufre (SO₂), óxidos de nitrógeno (NO_x), monóxido de carbono (CO) e hidrocarburos dados como metano (HCt como CH₄). El primer muestreo se realizó en el área de influencia directa del proyecto.

En el bloque Buenavista se encontró que:

- Las concentraciones de todos los contaminantes en comparación con la norma de calidad del aire o nivel de inmisión (Resolución 610 del 24 de marzo de 2010 que modifica a la Resolución 601 de 2006 del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial) presentan valores por debajo de los máximos permitidos para las tres estaciones en todos los contaminantes evaluados.
- Las concentraciones promedio de todos los contaminantes se encuentran por debajo de los valores máximos permitidos por la mencionada resolución.
- Las principales fuentes generadoras de contaminación corresponden al tráfico vehicular por las vías en las cercanías de las zonas de medición, a la actividad productiva desarrollada en las inmediaciones de la estación 1 y en la actividad de los pozos.
- La afectación sobre la población habitante y circulante en la zona resulta poco significativa con respecto a los contaminantes evaluados.



Resumen de resultados – Estación 1 >>

| Criterio | Concentración promedio diaria | Porcentaje dentro de la norma (%) |
|----------|-------------------------------|-----------------------------------|
| PST | 5981 mg/m ³ | 80,1 |
| SOx | 801 mg/m ³ | 96,8 |
| NOx | 1630 mg/m ³ | 89,1 |
| CO | 240604 mg/m ³ | 75,9* 94,0** |
| CH4 | 7425 mg/m ³ | NA |

*Comparación con norma de 8 horas.
**Comparación con norma de 1 hora.

Resumen de resultados – Estación 2 >>

| Criterio | Concentración promedio diaria | Porcentaje dentro de la norma (%) |
|----------|-------------------------------|--|
| PST | 4876 mg/m ³ | 83,7 |
| SOx | 1034 mg/m ³ | 95,9 |
| NOx | 1025 mg/m ³ | 93,2 |
| CO | 313425 mg/m ³ | 68,7 ² 92,2 ³ |
| CH4 | 8169 mg/m ³ | NA |

Resumen de resultados – Estación 3 >>

| Criterio | Concentración promedio diaria | Porcentaje dentro de la norma (%) |
|----------|-------------------------------|--|
| PST | 4600 mg/m ³ | 84,7 |
| SOx | 1146 mg/m ³ | 95,4 |
| NOx | 980 mg/m ³ | 93,5 |
| CO | 184389 mg/m ³ | 81,6 ² 95,4 ³ |
| CH4 | 10947 mg/m ³ | NA |

¿Qué queremos para 2012?

- Fortalecer y formalizar la alianza con TGI para facilitar la comercialización de gas natural proveniente de Buenavista. La formalización implica que Omega construya una tubería que empalme con la tubería central de Tunja, que está conectada a la red nacional de gas, para de esta forma ofrecer el producto a la industria.
- Obtener permiso para reinyectar el agua generada en los pozos.
- Reforestar 7,5 hectáreas.
- Consolidar el gasoducto virtual: tomar gas, inyectarlo a las balsas y venderlo a las estaciones de servicio.
- Construir gasoducto de Belencito a Corrales para conectarse a la red nacional de gasoductos.
- Generar energía a partir del gas, conectarlo a los generadores y venderlo a la red eléctrica (autoabastecimiento y comercialización).
- Obtener bonos de carbono por generar energía a partir de gas, y evitar la quema.

Tabla 8. Resumen de resultados – Estación 1

Tabla 10. Resumen de resultados – Estación 3

Tabla 9. Resumen de resultados – Estación 2

RELACIÓN
RESPONSABLE E
INCLUSIVA CON LA
COMUNIDAD

**INCLUIR A LOS ACTORES
REGIONALES EN LOS PLANES DE LA EMPRESA
DE MANERA TRANSPARENTE
Y CLARA Y HACERLOS
PARTÍCIPES DE
NUESTRO CRECIMIENTO.
SER UN MIEMBRO DE LA COMUNIDAD
COMPROMETIDO
QUE BUSCA EL DESARROLLO
SOCIAL Y ECONÓMICO
DE LAS ÁREAS DONDE OPERAMOS.**



NOSOTROS HEMOS_ >

Creado un sistema de relacionamiento con la comunidad local

Las empresas del grupo buscan orientar las relaciones con las comunidades de acuerdo con los lineamientos de la política de responsabilidad social, la cual busca generar valor y desarrollo para los habitantes locales, mediante la generación de empleo e ingresos, inversiones sociales indirectas, el apoyo a la gestión local y la articulación de acciones públicas y privadas con miras al fortalecimiento institucional.

Para ello, es necesario entablar diálogo e interactuar con los diversos grupos de interés, con el fin de identificar aquellos asuntos relevantes que aporten al mejoramiento de la calidad de las relaciones con las comunidades en donde se desarrollan proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

El proceso de relacionamiento de las empresas del grupo con las comunidades empieza durante la etapa de planificación del proyecto y está basado en el reconocimiento que hacen las empresas de su derecho a ser consultadas de manera libre, anticipada y ofreciéndoles la más completa información sobre la realización de proyectos económicos en sus zonas. Para cada proyecto se hace su socialización, en la que se invita a líderes comunitarios (JAC, personeros, alcaldía) y se presentan los impactos negativos y positivos previamente identificados en el plan de manejo ambiental, los mecanismos o canales de denuncia extendidos y los puestos de trabajo y los tipos de servicios que podrían contratarse de la comunidad.

Estos líderes son los encargados de difundir a las comunidades la invitación para los procesos de socialización. La duración de estas reuniones puede variar de un día a una semana dependiendo de la ubicación geográfica de los proyectos y las comunidades del área de influencia. A estos procesos asisten por parte de la

empresa, la gestora social, un representante del Área Ambiental y otro del Área Operativa.

Una vez se inicia el proyecto, se monitorean de manera permanente los impactos de las operaciones en las comunidades y su alcance, utilizando una matriz de análisis. Si bien, hasta ahora la mayoría de los impactos identificados son ante todo de tipo ambiental, se han identificado también impactos sociales.

Entre estos últimos se destacan las inversiones en infraestructura. El Grupo Omega ha creado vías de acceso para los pozos y ha desarrollado adecuaciones de vías para las comunidades en alianza con Acerías Paz del Río, entre ellos, las vías para la vereda Modeca, municipio de Corrales. Además, hemos realizado mantenimiento y señalización de las vías e instalado reductores de velocidad, con un impacto positivo en la movilidad, el acceso y el transporte de productos. Sobre aquellas vías que generan polvo y que incomodan a la comunidad, se realizan riegos con el agua que proviene de los pozos, de acuerdo con las condiciones estipuladas en el Decreto 15/94.



Otro de los impactos sociales identificados es el incremento en la afluencia de personas a las zonas de operación. Estas zonas son de baja densidad poblacional y tradicionalmente pacíficas; sin embargo, el proceso migratorio trae sus situaciones complejas de disrupción social y debilitan la relación con la empresa, promoviendo paros y pidiendo alza de salarios. Por ello, se realizan reuniones periódicas con las autoridades locales para obtener información y facilitar la capacidad de respuesta ante dicho fenómeno.

De manera adicional, se elaboró un “Instructivo de atención a manifestaciones de la comunidad”, en el que se recogen los mecanismos de comunicación y canales de denuncia para atender sus requerimientos, y darles atención oportuna. Las quejas y reclamos en relación con el desarrollo de los proyectos, llegan a la gestora social y ella las escala al área responsable, caso por caso.

En 2011, se recibieron 41 comunicaciones de representantes de las JAC, alcaldes, personeros municipales, concejales, miembros de la policía, y habitantes de los municipios de Tópaga y Corrales. Entre las comunicaciones más frecuentes se encuentran: entrega de hojas de vida, colaboración económica y solicitudes de estudios de impacto ambiental y de mantenimiento de las vías.

Por parte de Omega Energy fueron enviados 33 comunicados referentes a socializaciones de los proyectos Bolívar (tres), Santander (una) y Corrales (tres), reuniones con autoridades gubernamentales y respuestas a solicitudes de hojas de vida.

Comprado bienes y servicios locales

En los campos se realizan compras locales de los servicios y bienes que suministran Sogamoso, Duitama, Monguí y pueblos aledaños, que responden a las necesidades de las operaciones. Comprar a estas comunidades reduce los costos y facilita las relaciones con estas comunidades. En su mayoría, este tipo de adquisiciones corresponden a papelería y útiles de aseo, tratamiento de residuos, obras civiles, transporte y alquiler de camionetas, herramientas de ferretería, y servicios de alimentación.

En gran parte la adquisición de estos suministros la realizan los contratistas, y para garantizar su transparencia se hace a través de la personería municipal y de los líderes de las JAC.



Contratado mano de obra local

Se dispone de un “procedimiento de vinculación para la contratación de mano de obra no calificada”, el cual busca promover y fortalecer las relaciones con las población local teniendo en cuenta los requisitos establecidos por las organizaciones comunitarias locales.

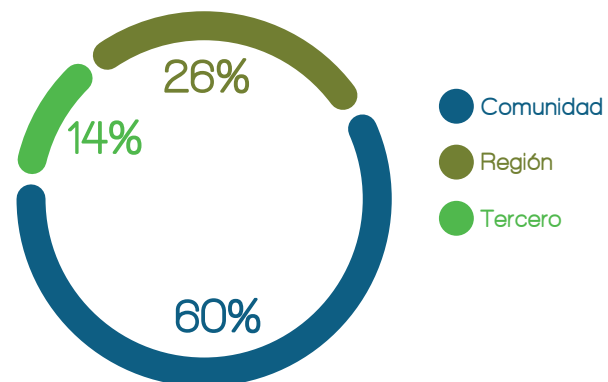
Para ello, el equipo del Grupo Omega hace un acercamiento con los representantes legales de las JAC para la recepción de las hojas de vida de los candidatos avalados por dichas organizaciones comunitarias, recomendándoles que para dar participación a todas las familias de las veredas no se debe vincular más de una persona por grupo familiar. Con ellos, igualmente, se acuerda el tiempo de rotación para el personal contratado.

Posteriormente, la líder de Gestión Humana hace los trámites de contratación con la empresa de servicios temporales VIPS, que en adelante hará las veces de empleador. El personal contratado se compromete a cumplir con las políticas sociales del Grupo Omega, incluidas las de participación laboral y los acuerdos comunitarios previamente establecidos.

La contratación de mano de obra no calificada en la actualidad se ha realizado para el bloque Buenavista, donde se han empleado 86 personas (60%) de la comunidad y 37 (27%) de la región, en su mayoría provenientes de Corrales y Tópaga.

El salario mínimo para mano de obra no calificada es de 968.310 pesos (incluye sueldo de 604.710, más bono proyecto y alimentación por 300.000, más auxilio legal de transporte por 63.600). La duración promedio de este tipo de contratos en campo es de tres meses por proyecto. En casos como el pozo Corrales, los contratos se han realizado por un tiempo superior (más de siete meses).

Contratación de mano de obra no calificada 2011 empleados y contratistas >>



Fuente: Área de Recursos Humanos
Gráfico 27. Contratación de mano de obra no calificada 2011 empleados y contratistas

¿Qué queremos para 2012?

- Analizar posibles iniciativas que beneficien la participación de la mujer en las zonas de operación.
- Crear una relación gana-gana con los proveedores estratégicos de la zona, desarrollándolos y capacitándolos para que crezcan.
- Monitorear las migraciones, sus dinámicas e impactos.
- Evaluar impactos sobre el encarecimiento del costo de vida en las respectivas zonas.
- Capacitar mano de obra local en temas relacionados con la industria.

INVERSIÓN SOCIAL ESTRATÉGICA

MITIGAR Y ALIVIAR LAS PRESIONES SOCIALES Y DE INFRAESTRUCTURA DEBIDO AL FUERTE CRECIMIENTO DE NUESTRAS ÁREAS DE INFLUENCIA MEDIANTE INVERSIÓN SOCIAL DE ALTO IMPACTO.

NOSOTROS HEMOS... >

Consolidado la forma de generar valor en la comunidad

El Grupo Omega busca realizar proyectos que beneficien a las comunidades para satisfacer sus intereses sociales en aquellas zonas donde se desarrollan las operaciones, y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de estas comunidades sin reemplazar las obligaciones del Estado.

Así, a través de la política de responsabilidad social y del programa de gestión social, se invierte en forma voluntaria a partir de la identificación de necesidades locales y de común acuerdo con las autoridades y las comunidades, en proyectos que brinden oportunidades de desarrollo para las últimas.

La inversión social voluntaria se focaliza en seis líneas de intervención, descritas en el siguiente gráfico. En 2011 estas inversiones sumaron un total de 136,8 millones de pesos.

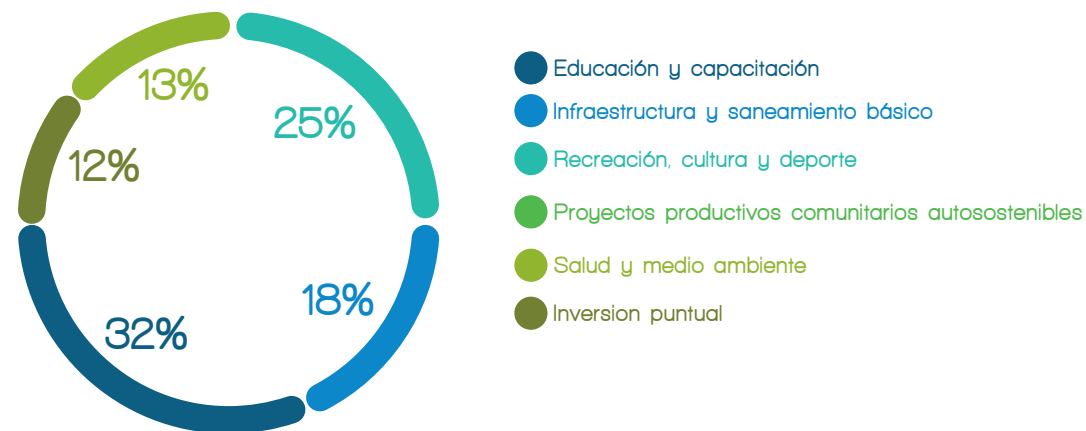
INVERSIÓN SOCIAL ESTRATÉGICA

Líneas de intervención de la inversión social >>

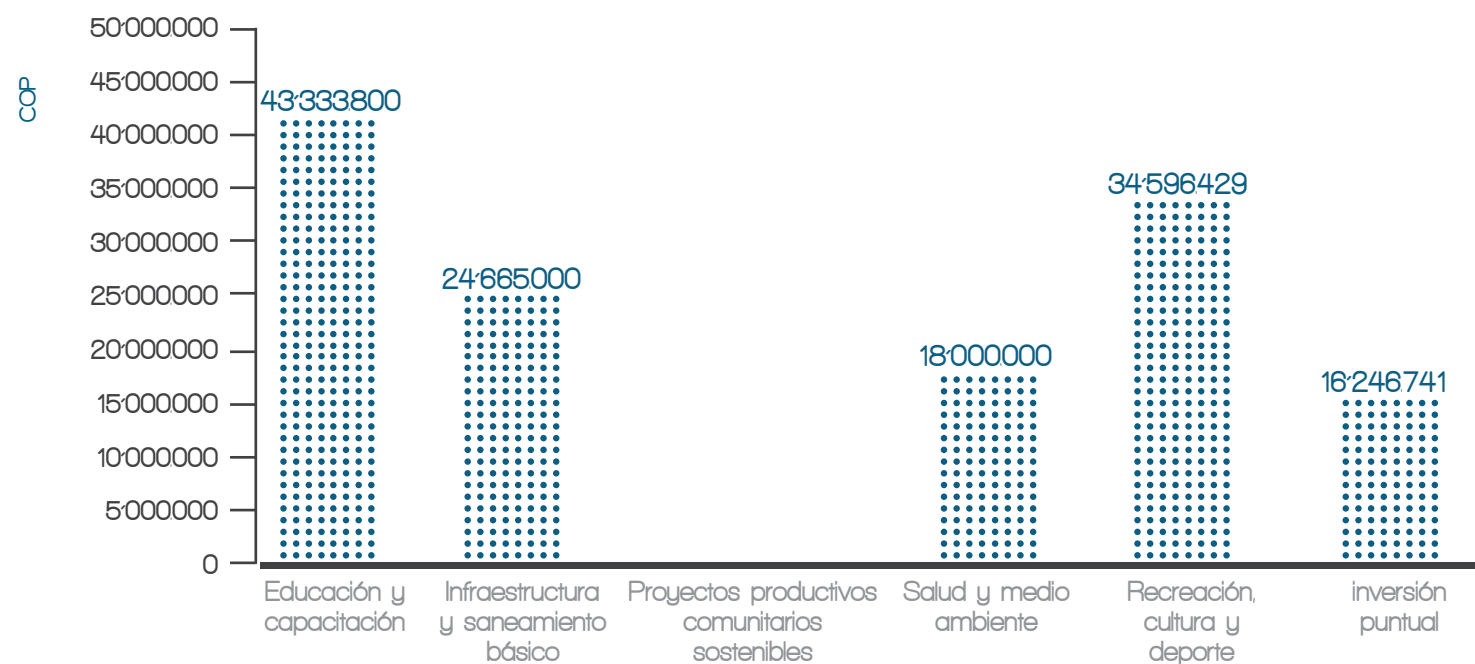


Gráfico 28. Líneas de intervención de la inversión social

Aspectos de inversión social >>



Inversión ejecutada año 2011 en pesos >>



Total invertido ●

Gráfico 29. Aspectos de inversión social

Gráfico 30. Inversión ejecutada año 2011



Aportado al mejoramiento de infraestructura y saneamiento básico

Contribuimos con mejoras en obras de infraestructura y saneamiento básico, que beneficien al mayor número de personas y logren un bien común, mediante proyectos que generen un impacto en la población beneficiaria y que sean de suma necesidad.

Los proyectos realizados en 2011 en esa línea fueron: adecuación y mantenimiento de las vías; y restauración y adecuación de la capilla para preservar el patrimonio histórico. Estas iniciativas beneficiaron a los habitantes de la vereda Modeca, en Corrales.

Implementado proyectos de recreación, cultura y deporte

Apoyamos proyectos que incentiven el deporte en la población en general, para el mejoramiento de la calidad de vida y la promoción de hábitos saludables.

Los proyectos realizados en 2011 fueron: celebración y recreación del Día del Niño en varios centros educativos de Corrales y Tópaga, y visita a hogares comunitarios del bloque Buenavista; construcción de un parque infantil en el sector Vado Castro; realización de una jornada atlética comunitaria; y donación de regalos de Navidad para la niñez del bloque Buenavista y veredas de Tópaga y Corrales.

Invertido en educación y capacitación

El Grupo Omega destina gran parte de la inversión social a proyectos relacionados con la educación y la generación de conocimiento, al considerar estos asuntos la base y la mejor herramienta para lograr un desarrollo sostenible. Los programas de educación van dirigidos principalmente a niños de primaria y secundaria, y a jóvenes.

Entre los proyectos realizados en 2011 se destacan: donación de elementos lúdicos y pedagógicos para un hogar comunitario; equipamiento de tres computadoras portátiles para una institución educativa; apoyo a población en condición de discapacidad para un mejor desarrollo de habilidades físicas y motoras, y otros aprendizajes; y entrega de trescientos kits escolares. Estos proyectos benefician a hogares comunitarios e instituciones educativas en los municipios de Tópaga y Corrales.





Contribuido a la mejora de la salud y del medio ambiente

El Grupo Omega colabora en iniciativas para mejorar las condiciones sanitarias y de calidad de vida, sensibilizar sobre el cuidado y la protección del medio ambiente, y promover el cuidado de la biodiversidad de las poblaciones donde se realizan operaciones.

Los proyectos realizados en 2011 fueron: brigada médica en veredas de los municipios de Tópaga y Corrales; y desarrollo de un plan de acción para disminuir la morbilidad oral y promover la prevención que conlleve a la conservación de buenos hábitos de higiene oral.

Realizado inversiones puntuales que mejoran nuestra relación

Este rubro se destina a cubrir necesidades de las comunidades que ameriten una inversión por parte del Grupo Omega.

Los proyectos realizados en 2011 en esa línea fueron: donaciones de sudaderas, canecas de pintura y luces para alumbrado navideño; escritorio, silla y computador portátil para la estación de policía de Corrales, y de medallaría y trofeos para olimpiadas deportivas. Estos obsequios se dieron en Tópaga y Corrales.

Buscado el desarrollo sostenible en proyectos productivos

Buscamos generar capacidades de desarrollo en las actividades de compromiso social del Grupo Omega, mediante proyectos cuya característica sea la sostenibilidad.

Durante 2011 no se realizaron proyectos en esta línea, pues se está en proceso de lograr acuerdos con las comunidades.

¿Qué queremos en 2012?

- Consolidar el marco de inversión social.
- Definir criterios de selección de proyectos.
- Crear un sistema de monitoreo y evaluación de los proyectos y programas de inversión social.



DESARROLLO
Y BIENESTAR
DEL TALENTO
HUMANO

ATRAER Y RETENER
UNA FUERZA LABORAL ALTAMENTE
CAPACITADA, COMPROMETIDA
Y **SATISFECHA**
QUE CONTRIBUYA AL
CUMPLIMIENTO
DE NUESTRA VISIÓN CORPORATIVA
Y A LA AMPLIACIÓN DE
NUESTRAS OPERACIONES.

DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO

PERFIL >

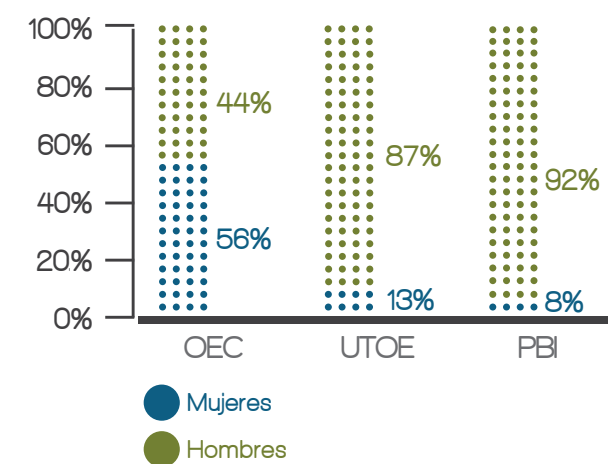
El número de empleados se distribuye de la siguiente manera: Omega Energy Colombia 43 empleados directos, PEI (como socio de Unión Temporal Omega Energy y operador) 23 empleados directos, y Pegasus Blending International 13 empleados.

La caracterización de los empleados directos es la siguiente:

| Edad | Rango de edades Grupo Omega | Porcentaje |
|--------------|-----------------------------|------------|
| De 18 a 30 | 30 | 37% |
| De 31 a 40 | 27 | 33% |
| De 41 a 50 | 16 | 20% |
| De 51 a 60 | 6 | 7% |
| De 60 ó más | 2 | 2% |
| Total | 81 | |

Gráfico 31. Rango de edades Grupo Omega (en porcentajes)

Distribución por género 2011 >>



Fuente: RRHH. Gráfico 32. Distribución por género 2011 (en porcentajes)



Distribución de los empleados por empresa por género >>

| Empresa | Mujeres | Hombres | Mujeres% | Hombres% |
|-------------------------|-----------|-----------|----------|----------|
| OEC | 24 | 19 | 56% | 44% |
| UTOE | 3 | 20 | 13% | 87% |
| PBI | 1 | 12 | 8% | 92% |
| Prestación de Servicios | | 2 | | |
| Total | 28 | 53 | | |

Fuente: RRHH. Distribución de los empleados por empresa por género.

Región de origen del personal >>

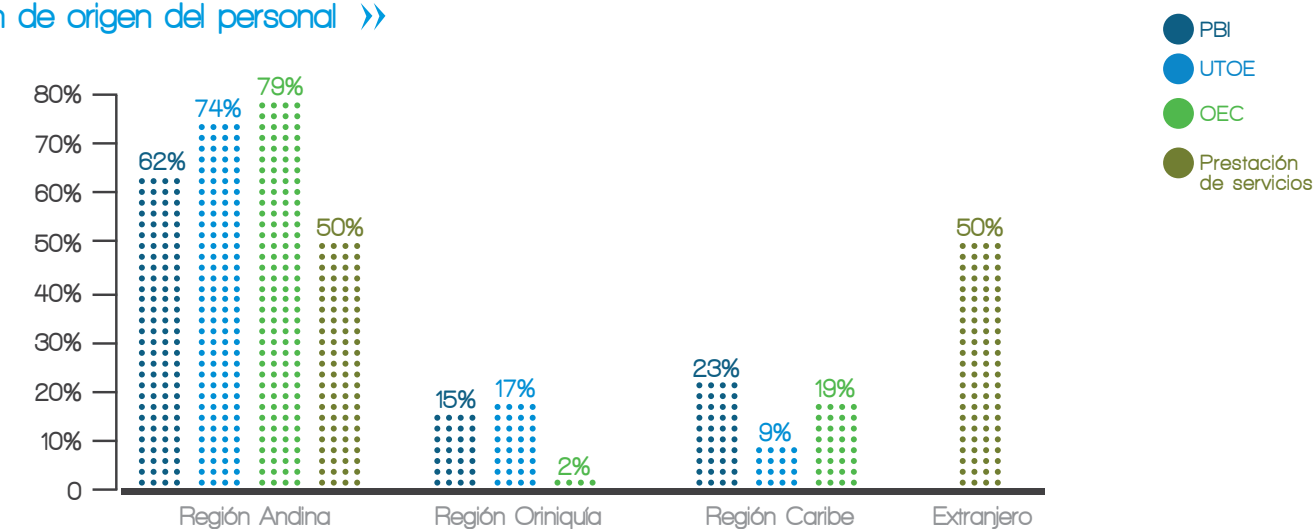


Gráfico 33. Región de origen del personal (en porcentajes)

Distribución de empleados por región y empresa >>

| Origen | # de Empleados | | | | % del total de empleados por región de proveniencia | | | |
|------------------|----------------|------------|-----------|-------------------------|---|-------------|-------------|-------------------------|
| | PBI | PEI (UTOE) | OEC | Prestación de servicios | PBI | PEI (UTOE) | OEC | Prestación de servicios |
| Región Andina | 8 | 17 | 34 | 1 | 62% | 74% | 79% | 50 |
| Región Pacífico | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Región Orinoquía | 2 | 4 | 1 | 0 | 15% | 17% | 2% | 0% |
| Región Caribe | 3 | 2 | 8 | 0 | 23% | 9% | 19% | 0% |
| Extranjero | 0 | 0 | 0 | 1 | 0% | 0% | 0% | 50% |
| TOTAL | 13 | 23 | 43 | 2 | 100% | 100% | 100% | 100% |

Rotación personal >>

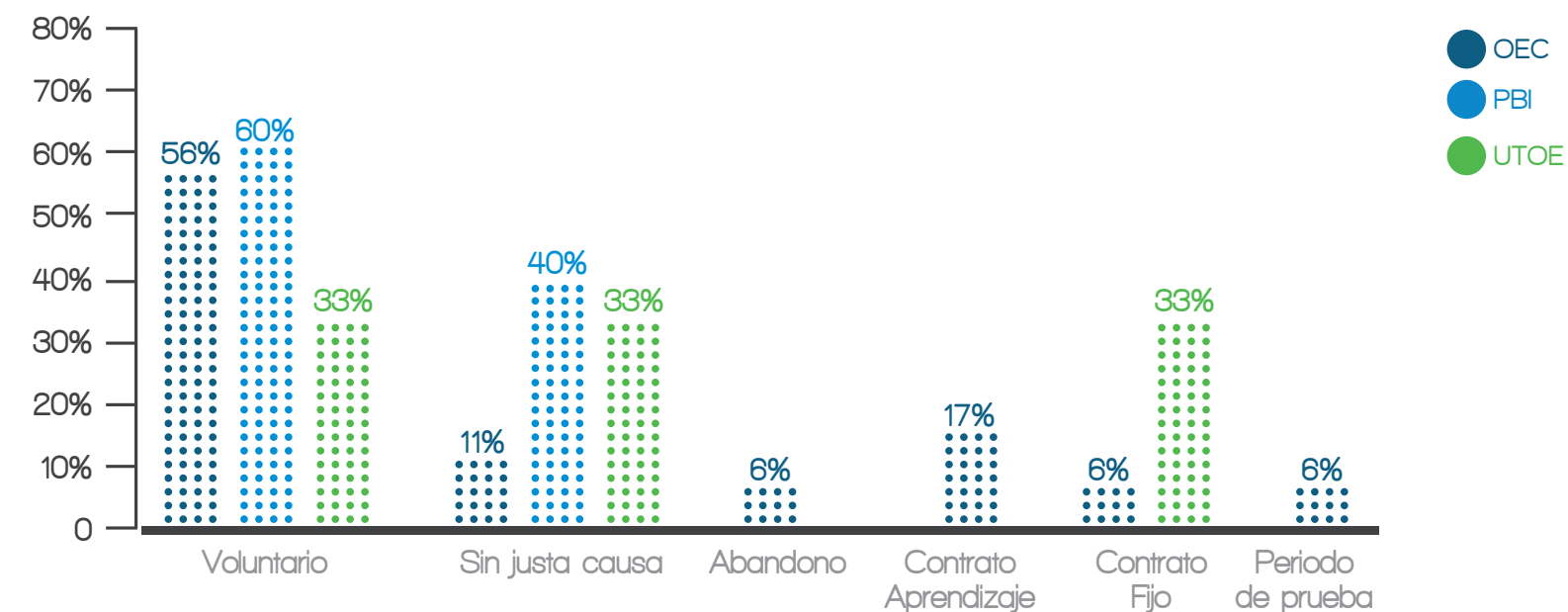


Gráfico 34. Rotación personal (en porcentajes)

Rango Salarial Grupo Omega 2011 (COP) >>

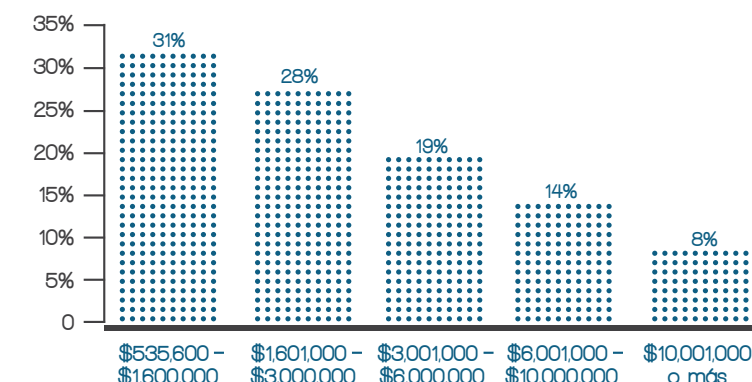


Gráfico 35. Rango Salarial Grupo OEC 2011

Contratación personal Grupo Omega >>

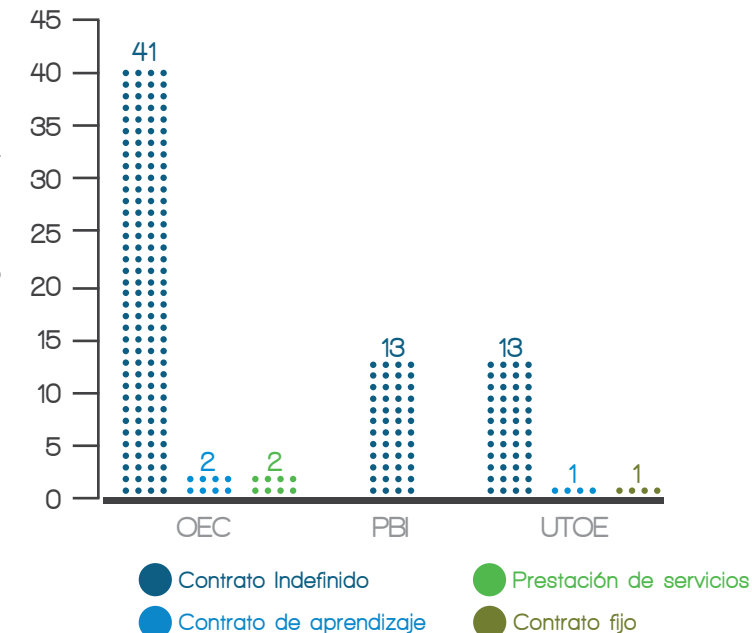


Gráfico 36. Contratación personal GOEC

Desglose de cargos gerenciales >>

| Empresa | # de mujeres en cargos gerenciales | # de hombres en cargos gerenciales | % del total de mujeres en cargos gerenciales | % del total de hombres en cargos gerenciales | Rango salarial COP |
|--------------|------------------------------------|------------------------------------|--|--|----------------------------|
| OEC | 3 | 5 | 13 | 26 | \$8.000.000 - \$25.000.000 |
| PEI (UTOE) | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| PBI | 0 | 1 | 0 | 8 | \$10.000.000 |
| TOTAL | 3 | 6 | | | |

Desglose de cargos directivos >>

| Empresa | # de mujeres en cargos directivos | # de hombres en cargos directivos | % del total de mujeres en cargos directivos | % del total de hombres en cargos directivos | Rango salarial COP |
|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---|---|---------------------------|
| OEC | 6 | 1 | 25 | 5 | \$4.000.000 - \$6.000.000 |
| PEI (UTOE) | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| PBI | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| Prestación de servicios | 0 | 2 | 0 | 100 | \$3.001.000 - \$6.000.000 |
| TOTAL | 6 | 3 | | | |



NOSOTROS HEMOS >

Formalizado el procedimiento de gestión humana

Este procedimiento busca establecer parámetros a seguir en el proceso de gestión humana, de acuerdo con las competencias que contribuyan al buen desempeño ambiental, de seguridad y salud ocupacional y de crecimiento y productividad de la organización. Se aplica para las actividades de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación de desempeño, liquidación de nómina y pago de seguridad social del personal de la compañía.

Buscado talento con experiencia reconocida por el equipo

Para la atracción del personal, la primera fuente de información son las personas que trabajan en la empresa. En la preselección se busca personal referido puesto que es necesario el conocimiento en temas técnicos, por eso el conocimiento de la persona es lo que más peso tiene.

En caso de no ser personas referidas, se hace un formato de requisición especificando el perfil, se publica la oferta en páginas web especializadas y se pasan por un proceso de selección independiente. Este proceso incluye aplicación de pruebas de habilidad y entrevistas por parte del líder de área, del jefe directo y con el Área de Recursos Humanos.

Evaluado las habilidades y el desempeño del equipo

Durante 2011, se realizaron por primera vez evaluaciones de habilidades y desempeño laboral, a fin de determinar necesidades de entrenamiento para el personal, que contribuyan a lograr los objetivos de equipo. En estas evaluaciones, se califican las competencias transversales, de proceso y de función.

Evaluación de competencias >>

- > Competencias transversales
Integridad personal.
Orientación al cliente.
Orientación a resultados.
- > Competencias de proceso
Gerenciamiento estratégico.
Liderazgo.
Negociación y relaciones.
Delegación.
- > Competencias de función
Trabajo en equipo.
Gerenciamiento táctico.
Relaciones interpersonales.
Empoderamiento.

De igual manera se realizaron evaluaciones 360o para valorar a las personas en cuatro frentes: jefe, subalterno, par y autoevaluación. Estas se aplican a todas aquellas personas que hayan cumplido seis meses en la organización a diciembre de 2011. A las que entraron después de esa fecha, se hace la evaluación al terminar el periodo de prueba.

Para el personal administrativo y de operaciones se evaluaron factores adicionales, entre los que se encuentran la calidad y el cumplimiento de trabajo, capacidad de planeación y organización, las buenas relaciones interpersonales y el cumplimiento de tareas, metas y normas internas. Además se tienen en cuenta valores como responsabilidad y compromiso con la organización.

Para finales de 2011, se habían evaluado a 23 personas del Área Administrativa (22% del total de empleados), en donde el resultado más bajo fue planeación y organización del trabajo y el más alto fue cumplimiento de normas en SISO y ambiente, lo que evidencia las fortalezas de la organización en temas de HSEQ.

Del personal de operaciones, se evaluaron 15 personas (14% del total de empleados), con puntuación por encima de 3, lo que significa que el desempeño del personal de operaciones en general es bueno.

Capacitado al talento humano

El programa de capacitación y entrenamiento busca determinar las necesidades de los empleados tomando como fuente la evaluación de desempeño, la identificación de peligros, la evaluación y el control de riesgos, las políticas, objetivos y metas de la compañía, y los procedimientos y requisitos en HSQE. Este programa aplica para todos los trabajadores de la compañía y en su medida para los contratistas que se encuentren laborando en los respectivos proyectos.

Así, según las evaluaciones de desempeño, se evidencian necesidades de capacitación tanto de desarrollo personal como técnico. Con una inversión total de 63,8 millones de pesos, las capacitaciones en 2011 para el personal de operaciones fueron en:

- Conocimientos técnicos: medición de hidrocarburos, manejo seguro de productos químicos, tratamiento e inyección de aguas de producción, uso y mantenimiento de EPP, facilidades de producción en campos petroleros, y operación y optimización del funcionamiento de compresores recíprocos.
- Seguridad: trabajo seguro en alturas, nivel avanzado.
- Salud: primeros auxilios.
- Sistemas y gestión: formulación de indicadores de gestión y excel básico, intermedio y avanzado.
- Riesgos: control de riesgos en máquinas, manejo seguro del fuego y extintores, gestión y prevención de riesgos en espacios confinados, investigación y análisis de accidentes.

Y con una inversión de 148,8 millones de pesos, las capacitaciones en 2011 para el personal administrativo fueron en:

- Gestión: sensibilización del sistema integrado, formulación de indicadores y de riesgos.
- Sistemas: ergonomía y autocuidado frente a pantallas de computadores y cursos de excel, word, power point (nivel avanzado).
- Seguridad: investigación y análisis de accidentes, y capacitación de brigadas de emergencia (nivel avanzado).
- Conocimientos técnicos: curso CO (controlling), SAP e ingeniería de petróleos para no petroleros (niveles básico y avanzado).
- Otros: implementación de grupos primarios; mejora continua, administración efectiva del tiempo; comunicación efectiva; Omega Energy Bilingüe 2011; y trabajo en equipo.

Capacitación Personal Operativo >>

| Total personal capacitado | Total horas capacitación | Horas capacitación HSEQ | Porcentaje hombres | Porcentaje mujeres |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|
| 20 | 63 | 20 | 80% | 20% |

Gráfico 37. Capacitación Personal Operativo

Capacitación Personal Administrativo >>

| Total personal capacitado | Total horas capacitación | Horas capacitación HSEQ | Porcentaje hombres | Porcentaje mujeres |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|
| 39 | 76 | 7 | 46% | 54% |

Gráfico 38. Capacitación Personal Administrativo

Homologado los salarios

Durante 2011 se puso en marcha un plan para igualar los salarios de aquellas personas que cumplan con un mismo perfil en términos de experiencia y formación. La asignación de los salarios se basa en los cargos y responsabilidades de dicho cargo sin importar el sexo, la raza o el origen de quienes lo ocupan.

Buscado el bienestar de los empleados

El bienestar de los empleados se basa en iniciativas que buscan balancear la vida personal y profesional. Además de tener actividades que fomentan el deporte y el sano esparcimiento, las empresas del grupo tienen convenios con la Caja Cooperativa Petrolera para fomentar cultura de ahorro y créditos, y con una caja de compensación para la oferta de libranzas (créditos de libre inversión o vivienda) con descuentos por nómina.

Para aquellos empleados que quieren profundizar el conocimiento de temas de la industria, en 2011 se estableció un convenio con Ecapetrol, institución educativa en el tema petrolero, para que los empleados que realicen estudios en dicha institución reciban un 20% de descuento.

Asegurado condiciones dignas en el lugar de trabajo

Las empresas de grupo disponen de un grupo interdisciplinario para revisar las necesidades mínimas y así ofrecer condiciones de vivienda dignas. Este grupo examina temas como la capacidad mínima y condiciones de los contenedores y la alimentación según los turnos y el trabajo que se esté realizando. En el caso de las mujeres ingenieras o aquellas que hacen un trabajo específico que les requiera dormir en el lugar del proyecto, son ubicadas en

un hotel cercano. Las mujeres que tienen cargos administrativos son llevadas a sus casas y el proyecto les provee una ruta de transporte dado que muchas de ellas viven en la zona de influencia.

Fomentado la comunicación entre pares

La cultura organizacional del grupo permite comunicarse con libertad y de manera directa entre pares y superiores y subalternos. De manera complementaria, se tienen a disposición de los empleados los siguientes canales de comunicación:

- Boletines Buenavista al Día.
- Carteleros.
- Intranet.
- Buzones de aportes (oportunidades de mejora, condiciones inseguras, mejoramiento continuo).
- Comité de Convivencia (uno por empleado y otro por empleador).
- Comité de Seguridad.
- Reporte de noticias: boletines diarios sobre lo que está ocurriendo en el sector, en las áreas de influencia y en la región de Boyacá.

¿Qué queremos para 2012?

- Estructurar una política salarial y de beneficios.
- Implementar Omega Bilingüe, programa que busca fomentar el uso del idioma inglés entre los colaboradores administrativos.
- Realizar a todos los empleados la evaluación 360 grados y por competencias.

INNOVACIÓN
EN ENERGÍAS
RENOVABLES

**CONTRIBUIR AL
DESARROLLO SOSTENIBLE
MEDIANTE LA ESTRUCTURACIÓN
DE PROYECTOS QUE
NOS PERMITAN CERTIFICARNOS
EN BONOS DE CARBONO.**

NOSOTROS HEMOS... >

Estructurado un POA para el tratamiento y entrega de gas asociado a gasoductos fijos o virtuales

Los bonos de carbono son un mecanismo internacional de descontaminación para reducir las emisiones al medio ambiente; y es uno de los tres mecanismos propuestos en el Protocolo de Kyoto para la reducción de emisiones causantes del calentamiento global o gases de efectos invernadero (GEI).

El sistema ofrece incentivos económicos para que empresas privadas contribuyan a la mejora de la calidad ambiental y se consiga regular la emisión generada por sus procesos productivos, considerando el derecho a emitir CO₂ como un bien canjeable y con un precio establecido en el mercado. La transacción de los bonos de carbono –un bono de carbono representa el derecho a emitir una tonelada de dióxido de carbono– permite mitigar la generación de gases invernadero, beneficiando a las empresas que no emiten o disminuyen la emisión y haciendo pagar a las que emiten más de lo permitido.

Por esta razón, estamos en proceso de construcción de un PoA o programa de actividades (PA), cuya modalidad es de proyectos bajo el Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), que agrupa un gran número de actividades de reducción de emisiones a una escala que pueden ganar créditos de carbono. Este mecanismo facilita la reducción de emisión de gran escala, agrupando actividades individuales, que por sí solas no pueden aplicar al proceso de certificación de crédito de carbono.

El MDL es un marco aplicable a proyectos entre los países industrializados y en desarrollo. En un proyecto MDL, un país industrializado (parte inversionista) proporciona transferencia de tecnologías o inversión para reducir las emisiones de GHG en países en desarrollo (parte anfitriona) y recibir crédito de carbono (re-



ducción de emisiones certificadas, CERs, por su sigla en inglés) generado de las actividades. Los CERs pueden ser usados para lograr el objetivo de reducción de emisión al país inversionista (el derecho de emisión del país se incrementará). Con el fin de aplicar un proyecto MDL, el proyecto tiene que reunir ciertos criterios determinados por la Junta Ejecutiva MDL de UNFCCC.

En 2011, se contrató una asesoría en MDL, que ha empezado a recopilar y analizar la información necesaria para la estructuración del PoA basado en el tratamiento y entrega de gas asociado a gasoductos fijos o virtuales. Como parte de esta estructuración se identifica el validador y auditor adecuado para estos proyectos. Así mismo, la empresa asesora realizó las primeras visitas de campo al pozo Corrales 1d, con el fin de obtener información para el Due Diligence, verificar las condiciones de línea de base y determinar el potencial anual de generación de CERs de nuestros pozos.



Estructurado un PoA para la generación de electricidad con el gas que normalmente es quemado en los campos de producción de petróleo (PoA electricidad)

Buscando reducir las emisiones generadas a partir de la quema de gas, estamos en proceso de construcción de un PoA para así obtener créditos de carbono a partir de la generación de energía mediante la utilización del gas. Hasta ahora el grupo, junto con un asesor externo han:

- Definido las características para la generación de electricidad en el pozo Corrales.
- Levantado información necesaria para desarrollar el Due Diligence para este proyecto.
- Identificado la metodología adecuada para este proyecto: "AM0029: Baseline Methodology for Grid Connected Electricity Generation Plants using Natural Gas. Version 3.0".
- Desarrollado un borrador de CPA, que será presentado en consulta social que se realizaría conjuntamente a mediados de febrero de 2012.

¿Qué queremos para 2012?

- Lograr la validación de los PoAs antes de octubre de 2012.
- Definir la tecnología de generación y transmisión de electricidad que se va a utilizar.
- Presentar un informe de diseño de ingeniería y conexiones con la red nacional.
- Tener listas todas las licencias, permisos y concesiones necesarias para generar electricidad a la red.
- Presentar los proyectos ante UNFCCC para registro antes de diciembre de 2012.



TABLA GRI

PARTE 1: PERFIL >

Estrategía y Análisis

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|-----|---|-----------|--|---|-----------------|-------------|
| 1,1 | Declaración de relevancia de la sostenibilidad. | Sí | Entrevista con el Presidente Sobre este Informe | | | |
| 1,2 | Principales impactos, riesgos y oportunidades. | Sí | Entrevista con el Presidente Generar valor económico a los accionistas - Riesgos en la cadena de valor | | | |

Perfil de la Organización

| | | | | | | |
|-----|---|----|--|--|--|--|
| 2,1 | Nombre de la organización. | Sí | Perfil | | | Este informe abarca a las empresas Omega Energy International, Omega Energy Colombia, Petroleum Equipment International y Pegasus Blending International. A lo largo del informe se hace referencia al Grupo Omega que abarca a todas las anteriores y está en proceso de consolidación. |
| 2,2 | Principales marcas, productos y servicios. | Sí | Perfil - Principales productos | | | |
| 2,3 | Estructura operativa. | Sí | Perfil | | | |
| 2,4 | Localización de la sede principal de la organización. | Sí | Tabla GRI | | | Omega Energy Colombia AV. Carrera 9 #113 – 52. Edificio Torres Unidas 2, Piso 9. Bogotá D.C., Colombia |
| 2,5 | Dónde opera | Sí | Perfil - Principales negocios de Oil & Gas | | | |
| 2,6 | Naturaleza de la propiedad y forma jurídica. | Sí | Perfil | | | |
| 2,7 | Mercados servidos. | Sí | Perfil | | | |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|-------------------------------|--|-----------|---|---|-----------------|---|
| 2.8 | Dimensión de la compañía. | Sí | Perfil. Generar valor económico a los accionistas - Operado con un excelente desempeño económico. Desarrollo y bienestar del talento humano - perfil. | | | |
| 2.9 | Cambios significativos | Sí | Tabla GRI | | | Este es el primer informe de sostenibilidad del Grupo Omega. |
| 2.10 | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo. | Sí | Operar con los más altos estándares de salud y seguridad - Desarrollado una política integral de HSEQ | | | |
| Parámetros del Informe | | | | | | |
| 3.1 | Periodo cubierto. | Sí | Sobre este Informe | | | |
| 3.2 | Fecha del informe anterior más reciente. | Sí | Tabla GRI | | | Este es el primer informe de sostenibilidad del Grupo Omega. |
| 3.3 | Ciclo de presentación del informe | Sí | Tabla GRI | | | El informe de sostenibilidad del Grupo Omega se presentará anualmente. |
| 3.4 | Área de contacto para los temas relativos al informe o su contenido. | Sí | Tabla GRI | | | Roger Osorio Posso Director HSEQ PBX: +57(1)742 33 38. Fax: +57(1)755 00 67 E-mail: rosorio@omegaenergy.co |
| 3.5 | Proceso de definición del contenido del informe. | Sí | Sobre este informe - Materialidad | | | |
| 3.6 | Cobertura del informe. | Sí | Sobre este informe - Alcance | | | |
| 3.7 | Limitaciones del alcance o cobertura. | Sí | Tabla GRI | | | El presente informe no incluye los negocios de minería o las operaciones del Grupo Omega en otros países. |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|--|--|-----------|--|---|-----------------|--|
| 3.8 | Base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente la comparabilidad entre periodos. | Sí | Tabla GRI | | | Este es el primer informe de sostenibilidad del Grupo Omega, por lo que no aplica la comparabilidad entre periodos. |
| 3.9 | Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos. | Sí | Tabla GRI | | | Se reporta con base en parámetros internacionales y parámetros construidos por la compañía de acuerdo con la naturaleza del negocio. |
| 3.10 | Reexpresión de información de memorias anteriores. | Sí | Tabla GRI | | | No hay reexpresión de memorias anteriores. |
| 3.11 | Cambios significativos en métodos de valoración de informes anteriores. | Sí | Tabla GRI | | | Este es el primer informe de sostenibilidad del Grupo Omega, por lo que no hay cambios significativos a reportar respecto a los métodos de valoración. |
| 3.12 | Tabla de contenidos GRI | Sí | Tabla GRI | | | |
| 3.13 | Política y verificación del informe. | Sí | Tabla GRI | | | El presente informe no ha sido verificado por terceros independientes. |
| Gobierno, compromiso y participación de los grupos de interés | | | | | | |
| 4.1 | Descripción de la estructura de gobierno. | Sí | Buen gobierno corporativo y comportamiento ético - Estructura organizacional | | | |
| 4.2 | Presidente de la junta y su cargo ejecutivo como presidente de la organización. | Sí | Buen gobierno corporativo y comportamiento ético - Operación de la junta | | | |
| 4.3 | Estructura del máximo órgano de gobierno (junta directiva). | Sí | Buen gobierno corporativo y comportamiento ético - Operación de la junta | | | |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|-----|---|-----------|--|---|-----------------------------------|-------------|
| 4.4 | Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno. | Sí | Buen gobierno corporativo y comportamiento ético - Operación de la junta | | | |
| 4.5 | Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental). | No | | | No contamos con esta información. | |
| 4.6 | Procedimientos para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno. | Sí | Buen gobierno corporativo y comportamiento ético | | | |
| 4.7 | Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos. | No | | | No contamos con esta información. | |
| 4.8 | Declaración de misión, visión, valores, código de conducta y principios relevantes. | Sí | Perfil | | | |
| 4.9 | Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios. | No | | | No contamos con esta información. | |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|------|--|-----------|---|---|-----------------------------------|--|
| 4.10 | Mecanismos de autoevaluación de la junta directiva. | No | | | No contamos con esta información. | |
| 4.11 | Adopción del principio de precaución. | No | | | No contamos con esta información. | |
| 4.12 | Programas sociales, económicos y ambientales desarrollados externamente. | Sí | Relación responsable e inclusiva con la comunidad Inversión social estratégica | | | |
| 4.13 | Principales asociaciones a las que pertenece la organización o entes nacionales o internacionales a los que la organización apoya. | Sí | Tabla GRI | | | Consejo Colombiano de Seguridad |
| 4.14 | Relación de los grupos de interés que se han incluido. | Sí | Tabla GRI | | | Este informe recoge aquellos grupos con los que el Grupo Omega tiene relación en el día a día y tienen mayor impacto en las decisiones de la organización: Empleados, Proveedores y Contratistas, Comunidad, Accionistas y Gobierno. |
| 4.15 | Metodología de selección de grupos de interés. | Sí | Tabla GRI | | | Para el mapeo inicial de grupos de interés, nos basamos en las directrices del GRI y en referenciación de otras empresas del sector, teniendo en cuenta su legitimidad, impacto e influencia en la organización. |
| 4.16 | Criterios para la selección de grupos de interés. | Sí | Tabla GRI | | | Para el mapeo inicial de grupos de interés, nos basamos en las directrices del GRI y en referenciación de otras empresas del sector, teniendo en cuenta su legitimidad, impacto e influencia en la organización. |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|------|--|-----------|-------------------------|---|-----------------------------------|---|
| 4.17 | Preocupaciones de los grupos de interés recogidas. | No | | | No contamos con esta información. | Esperamos realizar este ejercicio durante 2012 y reportarlo en nuestra próxima memoria de sostenibilidad. |

PARTE 2 ENFOQUES DE GESTIÓN (Disclosure on Management Approach DMA) >

| DMA | Enfoque de Gestión | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|-----|-----------------------|---------------------------------|-----------|---|---|-----------------|-------------|
| EC | Enfoque de Gestión EC | Desempeño económico | Sí | Generar valor económico a los accionistas | | | |
| | | Presencia en el mercado | Sí | Perfil | | | |
| | | Impactos económicos indirectos | Sí | Relación responsable e inclusiva con la comunidad | | | |
| DMA | Enfoque de Gestión EN | Materiales | Sí | Criterios de sostenibilidad en la cadena de abastecimiento | | | |
| | | Energía | Sí | Gestión y mitigación de impactos ambientales | | | |
| | | Agua | Sí | Gestión y mitigación de impactos ambientales | | | |
| | | Biodiversidad | Sí | Inversión social estratégica | | | |
| | | Emisiones, afluentes y residuos | Sí | Gestión y mitigación de impactos ambientales | | | |
| | | Productos y servicios | Sí | Criterios de sostenibilidad en la cadena de abastecimiento | | | |
| | | Cumplimiento | Sí | Operar con los más altos estándares de salud y seguridad - Implementado un sistema de monitoreo para el cumplimiento de las políticas | | | |
| | | Transporte | Sí | Gestión y mitigación de impactos ambientales | | | |
| | | General | Sí | Gestión y mitigación de impactos ambientales | | | |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|-----|---|-----------|---|---|-----------------------------------|-------------|
| DMA | Enfoque de Gestión LA | | | | | |
| LA | Empleo | Sí | Relación responsable e inclusiva con la comunidad | | | |
| | Relaciones laborales | Sí | Buen gobierno corporativo y comportamiento ético - Respeto por los Derechos Humanos | | | |
| | Salud y seguridad ocupacional | Sí | Operar con los más altos estándares de salud y seguridad | | | |
| | Entrenamiento y educación | Sí | Desarrollo y bienestar del talento humano-Capacitado al talento humano | | | |
| | Diversidad e igualdad de oportunidades | No | | | No contamos con esta información. | |
| DMA | Enfoque de Gestión DH | | | | | |
| HR | Prácticas de inversión y abastecimiento | Sí | Criterios de sostenibilidad en la cadena de abastecimiento. | | | |
| | No discriminación | Sí | Buen gobierno corporativo y comportamiento ético - Respeto por los Derechos Humanos | | | |
| | Libertad de asociación y negociación | No | | | No contamos con esta información. | |
| | Trabajo infantil | Sí | Buen gobierno corporativo y comportamiento ético - Respeto por los Derechos Humanos | | | |
| | Trabajo forzoso | Sí | Buen gobierno corporativo y comportamiento ético - Respeto por los Derechos Humanos | | | |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|--------|--|-----------|---|---|-----------------------------------|--|
| | Prácticas de seguridad | Sí | Tabla GRI | | | La Gerencia Operativa del Grupo Omega realiza periódicamente Informes de Seguridad Física, teniendo en cuenta las características de las zonas de operación y garantizando en pleno respeto por los DDHH en el ejercicio de estas actividades. |
| | Derechos de los indígenas | No | | | No es material | En nuestras zonas de operación no hay presencia de grupos indígenas. |
| DMA SO | Enfoque de Gestión SO Comunidad | Sí | Relación responsable e inclusiva con la comunidad | | | |
| | Corrupción | No | | | No contamos con esta información. | |
| | Poítica pública | No | | | No contamos con esta información. | |
| | Comportamiento de competencia desleal | No | | | No contamos con esta información. | |
| | Cumplimiento | Sí | Entrevista con el Presidente | | | |
| DMA PR | Enfoque de Gestión PR Salud y seguridad del consumidor | No | | | No es material | |
| | Etiquetado de productos y servicios | No | | | No es material | |
| | Mercadeo y comunicaciones | No | | | No es material | |
| | Privacidad del consumidor | No | | | No es material | |
| | Cumplimiento | Sí | Entrevista con el Presidente | | | |

PARTE 3 INDICADORES DE DESEMPEÑO EC00 ECONÓMICOS

Desempeño económico

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|----------|--|-----------|---|---|-----------------|--|
| Core EC1 | Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos | Sí | Generar valor económico a los accionistas - Desempeño económico Inversión social estratégica | | | |
| Core EC2 | Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático | Sí | Entrevista con el Presidente | | | |
| Core EC3 | Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales (pensiones) | Sí | Tabla GRI | | | El grupo Omega cumple con las obligaciones de la legislación colombiana en materia de seguridad social y pensiones. Sin embargo, el Grupo actualmente no cuenta con personal pensionado, ya que la empresa es joven y no tiene una muestra representativa de empleados próximos a la edad de jubilación. |
| Core EC4 | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos | Sí | Tabla GRI | | | Por la naturaleza del negocio, el Grupo Omega no obtiene ayudas financieras significativas por parte del Gobierno. |
| Core EC5 | Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas | Sí | Relación responsable e inclusiva con la comunidad - Contratado mano de obra local | | | |

Precencia en el mercado

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|-------------|--|-----------|---|--|-----------------|-------------|
| Core EC6 | Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas | Parcial | Relación responsable e inclusiva con la comunidad - Comprado bienes y servicios locales - Contratado mano de obra local | Proporción de gasto correspondiente a proveedores locales. | | |
| Core EC7 | Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | Sí | Relación responsable e inclusiva con la comunidad - Contratado mano de obra local Desarrollo y bienestar del talento humano - Distribución de empleados por región por empresa | | | |

Precencia en el mercado

| | | | | | | |
|-------------|---|----|--|--|-----------------------------------|---|
| Core EC8 | Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie | Sí | Relación responsable e inclusiva con la comunidad. Inversión social estratégica | | | |
| Core EC9 | Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro el impacto económico indirecto que tienen las operaciones en las zonas de influencia. |

EN00: MEDIO AMBIENTE

Materiales

| | | | | | | |
|-------------|--|---------|---|---|-----------------------------------|---|
| Core EN1 | Materiales utilizados, por peso o volumen | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro el volumen de materiales utilizados en las operaciones. |
| Core EN2 | Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados | Parcial | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Implementado un sistema de gestión de residuos | Porcentaje de materiales reciclados de los materiales utilizados. | | |

Energía

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|--------------|---|-----------|---|--|-----------------------------------|--|
| Core EN3 | Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro el consumo de energía de nuestras operaciones. |
| Core EN4 | Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro el consumo de energía de nuestras operaciones. |
| Core EN5 | Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia | Sí | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Mejorado la eficiencia energética | | | |
| Core EN6 | Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas | Parcial | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Mejorado la eficiencia energética Innovación en energías renovables | Reducciones como resultado de las iniciativas. | | |
| Core EN7 | Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas | Parcial | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Mejorado la eficiencia energética | Reducciones como resultado de las iniciativas. | | |
| Core EN8 | Captación total de agua por fuentes | Parcial | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Cuidado del recurso hídrico | Fuentes de donde el agua es captada y volumen. | | |
| Core EN9 | Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua | Sí | Tabla GRI | | | El Grupo Omega no tuvo afectaciones significativas de fuentes de agua pues nuestra licencia ambiental no nos permite captar de fuentes hídricas. |
| Core EN10 | Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro el porcentaje y volumen de agua reciclada y reutilizada en nuestras operaciones. |

Biodiversidad

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|------|--|-----------|-------------------------|---|-----------------------------------|--|
| EN11 | Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de un alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro la descripción de los terrenos adyacentes y el impacto de las operaciones en la biodiversidad. |
| EN12 | Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro la descripción de los terrenos adyacentes y el impacto de las operaciones en la biodiversidad. |
| EN13 | Hábitats protegidos o restaurados | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro nuestra gestión sobre la restauración de hábitats. |
| EN14 | Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro nuestra gestión para gestionar los impactos sobre la biodiversidad. |
| EN15 | Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitat se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro si en el marco de nuestra operación hay especies en peligro de extinción. |

Emisiones, efluentes y desechos

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|------|--|-----------|--|--|-----------------|--|
| EN16 | Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso | Si | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Reducido las emisiones de gases para mejorar la calidad de aire | | | |
| EN17 | Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso | Si | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Reducido las emisiones de gases para mejorar la calidad de aire | | | |
| EN18 | Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas | Parcial | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Reducido las emisiones de gases para mejorar la calidad de aire | Reducciones logradas como resultado de las iniciativas. | | |
| EN19 | Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso | Si | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Reducido las emisiones de gases para mejorar la calidad de aire | | | |
| EN20 | NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso | Si | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Reducido las emisiones de gases para mejorar la calidad de aire | | | |
| EN21 | Vertimiento total de aguas residuales según su naturaleza y destino | Parcial | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Cuidado del recurso hídrico | Volumen y destino de los vertimientos | | |
| EN22 | Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento | Parcial | Gestión y mitigación de impactos ambientales - Implementado un sistema de gestión de residuos | Peso y método de tratamiento de los residuos generados por la operación. | | |
| EN23 | Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos | Si | Tabla GRI | | | Durante 2011, no se presentaron derrames significativos. |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|------------------------------|--|-----------|-------------------------|---|-----------------------------------|---|
| EN24 | Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados, que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente | No | | | No es material | El grupo Omega no gestiona sus residuos considerados como peligrosos en otros países, la gestión la se realiza con empresas nacionales licenciadas. |
| EN25 | Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitat relacionados, afectados Significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante | Si | Tabla GRI | | | El desarrollo de las actividades de la compañía se encuentra dentro de cumplimiento legal y no se han tenido sanciones por parte de la autoridad ambiental por nuestros vertimientos de agua. |
| Productos y servicios | | | | | | |
| EN26 | Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto | No | | | No es material | Por la naturaleza del negocio, el Grupo Omega no diseña ni entrega productos y servicios a consumidores finales. |
| EN27 | Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de empaque, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos | No | | | No es material | Por la naturaleza del negocio, el Grupo Omega no diseña productos, envases o embalajes. |
| Cumplimiento | | | | | | |
| EN28 | Costo de las multas significativas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental | Si | Tabla GRI | | | En el año 2011 no se generaron multas ni sanciones por este tema. |
| Transporte | | | | | | |
| EN29 | Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro los impactos del transporte de nuestras operaciones. |

General

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|------|---|-----------|-------------------------|---|-----------------------------------|--|
| EN30 | Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales | No | | | No contamos con esta información. | Se espera reportar en el futuro el desglose de nuestras inversiones ambientales. |

LA00 SOCIAL PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

Empleo

| | | | | | | |
|-----|--|----|--|--|-----------------------------------|--|
| LA1 | Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, contrato y región | Si | Desarrollo y bienestar del talento humano - Perfil | | | |
| LA2 | Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región | Si | Desarrollo y bienestar del talento humano - Perfil | | | |
| LA3 | Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal | No | | | No contamos con esta información. | |

Relaciones laborales

| | | | | | | |
|-----|--|----|-----------|--|--|--|
| LA4 | Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo | Si | Tabla GRI | | | Actualmente, el Grupo Omega no cuenta con empleados sindicalizados o cubiertos por un convenio colectivo. |
| LA5 | Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos | Si | Tabla GRI | | | No contamos con un periodo mínimo de aviso, no obstante el Grupo Omega siempre informa de manera oportuna a todos sus empleados los cambios que se presentan en la organización. |

Salud y seguridad ocupacional

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMIÓN | EXPLICACIÓN |
|-----|---|-----------|--|---|----------------|--|
| LA6 | Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo | Sí | Operar con los más altos estándares de salud y seguridad - Puesto en marcha el Copaso | | | En el Copaso están representados 4 de los 81 empleados, lo que equivale al 5%. |
| LA7 | Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región | Sí | Operar con los más altos estándares de salud y seguridad - Monitoreado la salud y la seguridad | | | |
| LA8 | Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves | Sí | Operar con los más altos estándares de salud y seguridad - Investigado y analizado los incidentes y accidentes de trabajo - Analizado la salud psicosocial de nuestros empleados - Capacitado a nuestros empleados | | | |
| LA9 | Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos | No | | | No es material | Actualmente el Grupo Omega no cuenta con un sindicato. |

Entrenamiento y educación

| | | | | | | |
|------|---|---------|--|------------------------------------|--|--|
| LA10 | Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado | Parcial | Operar con los más altos estándares de salud y seguridad - Capacitado a nuestros empleados | Desglose por categoría de empleado | | |
| LA11 | Programas de gestión de habilidades y de formación continua, que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que los apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales | Sí | Desarrollo y bienestar del talento humano - Capacitado al talento humano | | | |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMIÓN | EXPLICACIÓN |
|------|--|-----------|--|---|----------------|-------------|
| LA12 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional | Sí | Desarrollo y bienestar del talento humano - Evaluado las habilidades y el desempeño del equipo | | | |

Diversidad e igualdad de oportunidades

| | | | | | | |
|------|--|---------|--|------------------------------------|-----------------------------------|--|
| LA13 | Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad | No | | | No contamos con esta información. | Esperamos reportar sobre la composición de nuestros órganos de gobierno corporativo en ejercicios futuros. |
| LA14 | Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional | Parcial | Desarrollo y bienestar del talento humano - Perfil | Desglose por categoría profesional | | En el Grupo Omega no hay diferencias salariales por género. |
| LA15 | Índice de retención y de retorno de personal femenino después de licencia de maternidad | No | | | No contamos con esta información. | |

HR00 SOCIAL: DERECHOS HUMANOS

Prácticas de inversión y abastecimiento

| | | | | | | |
|-----|--|----|--|--|-----------------------------------|--|
| HR1 | Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos, que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos | No | | | No contamos con esta información. | |
| HR2 | Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas, que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia | No | | | No contamos con esta información. | |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|---|--|-----------|-------------------------|---|-----------------------------------|-------------|
| HR3 | Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados | No | | | No contamos con esta información. | |
| No discriminación | | | | | | |
| HR4 | Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas | No | | | No contamos con esta información. | |
| Libertad de asociación y negociación colectiva | | | | | | |
| HR5 | Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos | No | | | No contamos con esta información. | |
| Trabajo infantil | | | | | | |
| HR6 | Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación | No | | | No contamos con esta información. | |
| Trabajo forzoso | | | | | | |
| HR7 | Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación | No | | | No contamos con esta información. | |

Políticas de seguridad

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|------|---|-----------|-------------------------|---|-----------------------------------|--|
| HR8 | Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o los procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades | Sí | Tabla GRI | | | Hasta la fecha el personal de seguridad no ha sido capacitado en aspectos de Derechos Humanos relevantes para sus actividades. |
| HR9 | Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas | No | | | No es material | No hay presencia de grupos indígenas cerca de nuestras zonas de operación. |
| HR10 | Porcentaje o número total de operaciones que han sido objeto de revisión y/o impacto en materia de Derechos Humanos | No | | | No contamos con esta información. | |
| HR11 | Número total de quejas relacionadas con temáticas de Derechos Humanos abordadas y resueltas por medio de mecanismos formales | No | | | No contamos con esta información. | |

SO00 SOCIEDAD

Comunidad

| | | | | | | |
|-----|--|---------|---|--|--|--|
| SO1 | Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa | Parcial | Relación responsable e inclusiva con la comunidad - Creado un sistema de relacionamiento con la comunidad local | | | Efectividad de los programas y prácticas |
|-----|--|---------|---|--|--|--|

Corrupción

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|-----|---|-----------|-------------------------|---|-----------------------------------|--|
| SO2 | Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción | No | | | No contamos con esta información. | |
| SO3 | Porcentaje de empleados formados en las políticas y los procedimientos anticorrupción de la organización | Sí | Tabla GRI | | | El 100% de nuestros empleados declaran su conocimiento del Reglamento Interno del Trabajo. Para 2013 esperamos contar con un Código de Ética y capacitar a nuestros empleados en estos temas, especialmente en prácticas anticorrupción. |
| SO4 | Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción | No | | | No contamos con esta información. | |

Políticas públicas

| | | | | | | |
|-----|--|----|-----------|--|--|---|
| SO5 | Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying" | Sí | Tabla GRI | | | El Grupo Omega no interviene en la corriente ejecución de las políticas públicas. |
| SO6 | Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países | Sí | Tabla GRI | | | No realizamos aportes a partidos políticos o a instituciones relacionadas. El Grupo Omega no realizó aportes a elecciones regionales en Colombia en 2011. |

Comportamiento de competencia desleal

| | | | | | | |
|-----|---|----|-----------|--|--|---|
| SO7 | Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados | Sí | Tabla GRI | | | En el año 2011 no se generaron sanciones por este tema. |
|-----|---|----|-----------|--|--|---|

Cumplimiento

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|------|---|-----------|-------------------------|---|-----------------------------------|---|
| SO8 | Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones | Sí | Tabla GRI | | | En el año 2011 no se generaron sanciones por este tema. |
| SO9 | Operaciones con potencial significativo de impacto negativo o reconocido en comunidades locales | No | | | No contamos con esta información. | Uno de los retos para nuestra gestión en 2012 será evaluar los impactos de nuestras operaciones en la comunidad e implementar medidas para potencializarlos o mitigarlos. |
| SO10 | Medidas implementadas en las operaciones de prevención y mitigación de impactos negativos potenciales o reconocidos en las comunidades locales | No | | | No contamos con esta información. | Uno de los retos para nuestra gestión en 2012 será evaluar los impactos de nuestras operaciones en la comunidad e implementar medidas para potencializarlos o mitigarlos. |

PROO RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

Seguridad y salud del consumidor

| | | | | | | |
|-----|--|----|--|--|----------------|--|
| PR1 | Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en los que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a estos procedimientos de evaluación | No | | | No es material | Por la naturaleza del negocio, no entregamos productos o servicios a consumidores finales. |
|-----|--|----|--|--|----------------|--|

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|--|---|-----------|-------------------------|---|-----------------------------------|--|
| PR2 | Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes | No | | | No es material | Por la naturaleza del negocio, no entregamos productos o servicios a consumidores finales. |
| Etiquetado de productos y servicios | | | | | | |
| PR3 | Tipos de información sobre los productos y servicios requerida por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos. | No | | | No es material | Por la naturaleza del negocio, no entregamos productos o servicios a consumidores finales. |
| PR4 | Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes | Si | Tabla GRI | | | En el año 2011 no se generaron sanciones por este tema. |
| PR5 | Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente | No | | | No contamos con esta información. | |
| Comunicaciones de marketing | | | | | | |
| PR6 | Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios | No | | | No es material | El Grupo Omega no realiza este tipo de publicidad o marketing por la naturaleza del negocio. |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA / COMENTARIO | SI APLICA INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA | RAZÓN DE OMSIÓN | EXPLICACIÓN |
|-------------------------------|---|-----------|-------------------------|---|-----------------|--|
| PR7 | Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes | Si | Tabla GRI | | | En el año 2011 no se generaron incidentes por incumplimientos de regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing. |
| Privacidad del cliente | | | | | | |
| PR8 | Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes | No | | | No es material | El Grupo Omega no maneja información confidencial significativa de clientes, por la naturaleza del negocio. |
| PR9 | Costo de aquellas multas significativas, fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización | Si | Tabla GRI | | | En el año 2011 no se generaron sanciones por este tema. |

NIVEL DE APLICACIÓN

| Nivel de aplicación de memoria | C | C+ | B | B+ | A | A+ |
|---|--|--|---|---|---|---|
| <p>Información sobre el perfil según la G3,1 PRODUCTO</p> <p>Informa sobre: 1,1 2,1 - 2,10 3,1 - 3,8 y 3,10 - 3,12 4,1 - 4,4 y 4,14 - 4,15</p> | <p>Informa sobre todos los criterios enumerados en el Nivel C, además de: 1,2 3,9 , 3,13 4,5 - 4,13, 4,16 - 4,17</p> | <p>Los mismos requisitos que para el Nivel B</p> | <p>Verificación externa de la memoria</p> | <p>Verificación externa de la memoria</p> | <p>Verificación externa de la memoria</p> | <p>Verificación externa de la memoria</p> |
| <p>Información sobre enfoque de gestión según la G3,1 PRODUCTO</p> <p>No es necesario</p> | <p>Información sobre el enfoque de gestión para cada categoría de indicador</p> | <p>Información sobre el enfoque de la dirección para cada categoría de indicador</p> | | | | |
| <p>Indicadores de desempeño según la G31 & Indicadores de los suplementos sectoriales PRODUCTO</p> <p>Informa sobre un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Social y Ambiental</p> | <p>Informa sobre un mínimo de 20 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Ambiental, Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Sociedad, Responsabilidad sobre productos</p> | <p>Informa sobre cada indicador central G31 y sobre los indicadores de los suplementos sectoriales, de conformidad con el principio de materialidad ya sea a) Informando sobre el indicador o b) explicando el motivo de su omisión.</p> | | | | |

El presente informe fue realizado de acuerdo con los lineamientos del Global Reporting Initiative GRI G31 (2011) para elaboración de memorias de sostenibilidad, con un nivel de aplicación C. Más información acerca del alcance y la cobertura se puede encontrar en el capítulo " Sobre este informe".

ESTE INFORME DE GESTIÓN SOSTENIBLE FUE REALIZADO GRACIAS A LA COLABORACIÓN DE:

SOFÍA SANTODOMINGO - VICEPRESIDENTA EJECUTIVA
PAOLA DUQUE - ÁREA DE PLANEACIÓN Y CONTROL
HERMES QUIRÓZ - ÁREA FINANCIERA
JUAN CARLOS MORA - ÁREA COMERCIAL
CLAUDIA MORA- ÁREA JURÍDICA
YAZMÍN GONZÁLEZ - ÁREA RECURSOS HUMANOS
ANGIE OSORIO - ÁREA DE COMPRAS
ROGER OSORIO - ÁREA HSEQ

ASESORÍA Y ELABORACIÓN:

BSD CONSULTING
 CALLE 98 No. 9-03 OF. 505
 TEL: +57 1-236 0599
 WWW.BSDCONSULTING.COM

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

PIENSA POSITIVO
 CALLE 80 No. 9-91 A601
 TEL: +57 311 592 0391
 WWW.PIENSAPOSITIVO.COM





www.omegaenergy.co

A large, semi-transparent watermark of the Omega Energy Colombia logo and text is centered on the page. The logo consists of a stylized drop inside a circle, followed by the word "OMEGA" in large, bold, sans-serif letters, and "ENERGY COLOMBIA" in smaller, spaced-out, sans-serif letters below it.

The Omega Energy Colombia logo, featuring a stylized drop inside a circle, followed by the word "OMEGA" in large, bold, sans-serif letters, and "ENERGY COLOMBIA" in smaller, spaced-out, sans-serif letters below it.

Av Carrera 9 #113-52 Edificio Torres Unidas 2, Piso 9.
PBX: + 57 (1) - 742 3338 FAX: +57 (1) - 755 0067

tintas+papel
ecológico 